Die Schweizerfrau im Handels- und Bureauberuf

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung der Würde eines Doctors rerum politicarum
der hohen juristischen Fakultät der Universität Bern

vorgelegt von

Beatrice Galli
von Gerra-Gambarogno (Tessin)

Bern — Buchdruckerei Dr. Gustav Grunau — 1934

Die Schweizerfrau im Handels- und Bureauberuf

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung der Würde eines Doctors rerum politicarum
der hohen juristischen Fakultät der Universität Bern

vorgelegt von

Beatrice Galli
von Gerra-Gambarogno (Tessin)

Bern — Buchdruckerei Dr. Gustav Grunau — 1934

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Inhaltsübersicht.

Einleitung 7

I. Abschnitt: Die Frau und ihr Beruf.

A. Der natürliche Beruf der Frau und das Problem der Erwerbsarbeit . . 13

B. Die Stellung der Frau in der Gesamtbevölkerung 23

C. Die Frau im Erwerbsleben der Schweiz 28

II. Abschnitt: Der Umfang der Frauenarbeit in Handel und Verwaltung.

A. Der schweizerische Handel, die Handelsbetriebe und andere Betriebe mit kaufmännischer Verwaltung 37

a) Die Entwicklung von Handel und Industrie 37

b) Die Zahl der Betriebe, deren Struktur und die darin Beschäftigten im allgemeinen 38

c) Die Strukturveränderungen im Gesamtbetriebspersonal seit 1905 . . 41

B. Die Frauenarbeit und ihre Stellung in den verschiedenen Betriebsarten . 58

a) Der Handel (die Frau in den verschiedenen Stellungen im Beruf) . 58

b) Industrie und Handwerk (die Frau in den verschiedenen Stellungen im Beruf) 85

c) Die weibliche Bureauarbeit im Bergbau, im Verkehr und in den übrigen von der Zählung 1929 erfassten Betrieben (Stellung im Beruf) . . 93

III. Abschnitt: Die wirtschaftliche und soziale Stellung der Frauenarbeit im Handels- und Bureauberuf.

A. Die Entlöhnung 97

B. Die Doppelverdienerinnen 114

C. Ausbildung und Aufstiegsmöglichkeiten 116

Quellen und Literatur.

„Die Gewerbebetriebe in der Schweiz". Band 1—4 der Veröffentlichungen der Eidgenössischen Betriebszählung 1929. Herausgegeben vom Eidg. Statistischen Amt 1932.

Ergebnisse der Eidgenössischen Volkszählung von 1900, 1910 und 1920.

Statistisches Jahrbuch der Schweiz 1913—1930.

Steuerstatistik der Stadt Zürich. Zürcher Statistisches Amt 1928.

„Die Frau in Bern". Statistische Mitteilungen 1928.

Zeitschrift für Schweiz. Statistik und Volkswirtschaft.

Schweizerische Statistische Mitteilungen.

Grundriss der Sozialökonomik, Tübingen 1926.

Handwörterbuch der Soziologie 1930.

Philipowich, Grundriss der politischen Oekonomie.

Reichesberg, Handwörterbuch der Schweizerischen Volkswirtschaft.

Sombart, Das Wirtschaftsleben im Zeitalter des Hochkapitalismus. Band I, Die ökonomische Anpassung.

Fleiner, Schweiz. Bundesstaatsrecht.

Verordnung des Regierungsrates des Kantons Bern über die kaufmännische Berufslehre vom 3. Mai 1921.

Verordnung des Regierungsrates des Kantons Bern über die Berufslehre der Ladentöchter.

Bundesgesetz über die berufliche Ausbildung vom 30. September 1930.

Gehaltsordnung für die Gehilfinnen im Angestelltenverhältnis bei der Bundeszentralverwaltung vom 10. Juli 1931.

Anstellungsbedingungen und Gehaltsordnungen verschiedener Grossbetriebe des Bank-, Börsen- und Versicherungswesens.

Antenen Helene, Der gesetzliche Angestelltenschutz in der Schweiz.

Bäumer Gertrud, Die Frau in Volkswirtschaft und Staatsleben der Gegenwart. 1914.

Bächler Hans, Gegen den Zudrang Ungeeigneter zum kaufmännischen Beruf. 1917.

Baumgarten Franciska, Psychologie der Menschenbehandlung im Betriebe.

Bücher Karl, Die Frauenfrage im Mittelalter. 1882.

Berufsspiegel und Frauenberufe, Saffaausgabe von der Schweiz. Zentralstelle für Frauenberufe. 1928.

Feiwel Sterna, Die schweiz. kaufmännischen Angestellten und ihre Organisationen. Diss. jur., Zürich 1917.

Freimüller Eduard, Die wirtschaftliche und soziale Stellung der Beamtin in der Schweiz. Diss. jur., Bern 1925.

Gasser Joseph Beat, Die schweiz. Privatangestelltenbewegung von 1914—1920. Diss. jur., Zürich 1922.

Glass Frieda Dr. und Kische Dorothea Dr., Die wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse der berufstätigen Frauen. Erhebung, durchgeführt von der Arbeitsgemeinschaft deutscher Frauenberufsverbände 1928/1929.

Hartmann Felix, Arbeitspsychologie und Psychotechnik im Berufsleben des Kaufmannes. Zürich 1926.

Horand Fritz, Die kaufmännischen Berufe. 1925.

Jaussy Nelly Dr., Der wirtschaftliche Aufstieg der Frau. 1928.

Kracauer S., Die Angestellten. Aus dem neuesten Deutschland. Frankfurt 1930.

Lövinson Käthe, Frauenarbeit in Bankbetrieben.

Lederer Emil, Die Privatangestellten in der modernen Wirtschaftsentwicklung. 1912.

Neuenschwander Rosa, Eine tapfere Schar.

Oekinghaus Emma, Die gesellschaftliche und rechtliche Stellung der deutschen Frau. Königsberger Sozialwissenschaftliche Forschungen 1925.

Sperling Hans, Die ökonomischen Gründe für die Minderbezahlung der weiblichen Arbeit. Berlin 1930.

Suhr Susanne, Die weiblichen Angestellten, Arbeits- und Lebensverhältnisse. Bearbeitung einer Umfrage des Zentralverbandes der Angestellten. 1930.

Schilfahrt Dr. E., Die psychologischen Grundlagen der heutigen Mädchenbildung.

v. Segesser Olga, Die berufliche Ausbildung der Frau im Gewerbe. Diss. jur., Bern 1932.

Zeitschriften:

„Die Frau", herausgegeben von Helene Lange und Gertrud Bäumer.

„Die Volkswirtschaft", herausgegeben vom Eidg. Volkswirtschaftsdepartement.

Schweiz. Zeitschrift für Volkswirtschaft und Sozialpolitik.

Schweiz. Bankpersonalzeitung.

Schweiz. Kaufmännisches Zentralblatt und Stimme der weiblichen Angestellten.

„Soziale Praxis".

„Schweizerische Frauenzeitung". Herausgegeben von Helene David.

Fachblätter verschiedener Angestelltenvereine.

„Unsre Arbeit unser Leben". Organ des Vereins weiblicher Geschäftsangestellter.

Jahresberichte, Tagespresse etc.

Einleitung.

In der Zeit der wirtschaftlichen Depression und der Arbeitslosigkeit wird auch die Frage nach der Berechtigung der Frauenarbeit wieder mit neuer Heftigkeit gestellt. Die ökonomische Entwicklung und die herrschenden Ideologien über die Aufgabe der Frau scheinen nicht im Einklang geblieben zu sein. Die Frauenarbeit wird von weiten Kreisen nicht als wirtschaftlich, noch sonst irgendwie notwendig empfunden. Bestenfalls wird sie deshalb in Zeiten der Prosperität stillschweigend geduldet, in Krisenzeiten aber wird ihr Abbau dringend gefordert.

Von diesen Erscheinungen wird in neuerer Zeit die Industriearbeiterin kaum mehr betroffen. Sie stand jahrelang im Zentrum der Aufmerksamkeit. Ihre wirtschaftliche Notwendigkeit, der Zwang, welcher sie die Erwerbsarbeit ergreifen lässt, sind erwiesen, der Kampf für bessere Arbeits- und Lebensbedingungen wird mit Erfolg geführt. Damit ist sie aus dem Brennpunkt der öffentlichen Diskussion hinausgerückt und gleichsam auf eine stabilere Ebene geraten.

Nicht so die Frau im Handel und in den Angestelltenberufen. Sie entstammt grösstenteils denjenigen Kreisen, welche ihre Ideologien über die Aufgabe der Frau an ihrer eigenen früheren wirtschaftlichen Sicherheit gebildet haben: dem Mittelstand. Innerhalb der eigenen Schicht entbrennt denn auch der Kampf für und gegen die Frauenarbeit in den Angestelltenberufen. Dieser Kampf wird mit den Schlagworten von der „Verdrängung der Männerarbeit", vom „Doppelverdienertum" und vom „Fehlen eines wirtschaftlichen Zwanges" geführt.

Selbst in der vom Eidg. Volkswirtschaftsdepartement herausgegebenen Monatsschrift „Die Volkswirtschaft" (Juliheft 1932), wird die Ansicht geäussert, dass die Frau ohne weitere Belastung des Arbeitsmarktes aus dem Handel entfernt werden könnte, da es sich meistenteils um Doppelverdienerinnen handle. Allerdings

fehlen dazu statistische Unterlagen. Eine weitere, politisch eingestellte Seite befürchtet von dem wachsenden Heer der weiblichen Angestellten eine Ausdehnung des Proletariates, da die Bedingungen der weiblichen Angestelltenschaft sich stärker den proletarischen nähern, als die der männlichen.

Die Aufgabe der vorstehenden Dissertation ist es deshalb, die Frauenarbeit im Handels- und Bureauberuf und die sich daraus für die Frauen einerseits und die Volkswirtschaft anderseits ergebenden Probleme darzustellen. Das Hauptaugenmerk wurde auf eine möglichst genaue Auswertung und Verarbeitung der statistischen Unterlagen gerichtet.

Als Material wurden die drei ersten Bände der Veröffentlichungen des Eidgenössischen Statistischen Amtes über die Betriebszählung von 1929 verwendet. Der nach Beendigung dieser Arbeit erscheinende Textband konnte leider nicht mehr berücksichtigt werden.

In den Termini, der Einteilung der Betriebsarten und Stellungen und den Berechnungsmethoden wurde denjenigen des Eidg. Statistischen Amtes gefolgt. Da eine genaue Ausführung über die Art und Weise, mit der diese Berechnungen ausgeführt wurden, zu weit führen würde, verweisen wir auf die Erklärungen des Eidg. Statistischen Amtes, die nunmehr in seinem Textband öffentlich vorliegen. Mit verschwindend kleinen Ausnahmen mussten die Relativzahlen selbst errechnet werden. Durch ein doppeltes Kontrollsystem wurden sie auf ihre Richtigkeit hin geprüft. Für das Studium der nachstehenden Tabellen ist die Mitbenützung der amtlich veröffentlichten Tabellen fast unerlässlich (hauptsächlich Band 3).

In den absoluten Zahlen ergeben sich im folgenden öfters Abweichungen, je nachdem es sich um Tabellen handelt, welche die absoluten Zahlen für 1929 allein, oder im Vergleich mit denjenigen der Zählung von 1905 zeigen. Da die beiden Zählungen in ihren Klassifikationsmethoden voneinander abweichen, hat das Eidg. Stat. Amt die verschiedenen Resultate auf Grund einer speziellen Berechnungsmethode einander angeglichen (vergl. Textband). In der vorstehenden Arbeit wurden im Vergleich mit 1905 immer die angeglichenen Resultate, wo es sich aber um Zahlen für 1929 allein handelt, immer die genauen für 1929 ermittelten

absoluten Zahlen verwendet. Es wurden weiter viele Umfragen an Banken, Versicherungen und Private, an öffentliche Verwaltungen, Berufsberatungs- und Lehrlingsämter gerichtet und die eingelaufenen Antworten hauptsächlich im monographischen Teil herangezogen.

Es wird im folgenden untersucht:

a) die Frauenarbeit im eigentlichen Handel, d. h. die Frauenarbeit in allen denjenigen Betriebsarten, die von der Zählung in der Gruppe C, Handel (Gross- und Kleinhandel) zusammengefasst worden sind. Hier wird die gesamte Frauenarbeit untersucht, in allen den verschiedenen Stellungen, welche die Frau im Betrieb einnehmen kann.

b) Die kaufmännische und verwaltende Tätigkeit der Frau in allen andern Betriebsarten. Hiefür kommen der Stellung nach nur die Gruppen 1—4, Inhaber, Betriebsleiter, Bureaupersonal und kaufmännische Lehrlinge in Betracht. Das Bureaupersonal (inklusive Verkäuferinnen) wird im folgenden durchwegs als Verwaltungspersonal oder kaufmännische Angestellte bezeichnet.

Die Praxis ist gewohnt, fast alle im Handel Tätigen als „Kaufmännische Angestellte" zu bezeichnen. Daneben kommt auch noch die Bezeichnung „Kaufmännische Beamte" auf. Beide Bezeichnungen sind ausserordentlich willkürlich gewählt, besonders in ihrer Abgrenzung zueinander.

Die schweizerische Gesetzgebung gibt, im Gegensatz zur deutschen beispielsweise, keine Definition des Handelsangestellten oder Handelsgehilfen, wie die früher üblichere Bezeichnung auch lautet, weil sie diese Kategorie Arbeitnehmer ganz allgemein in die unter dem Dienstvertrag OR 319 ff. stehenden einbezogen hat. Das H. G. B. unterscheidet deutlicher in Art. 59: Handelsgehilfe ist, wer in einem Handelsgewerbe zur Leistung *kaufmännischer Dienste* angestellt ist. Hierin liegt eine gewisse Abgrenzung der Handelsangestellten gegenüber den Handelsarbeitern.

Eingehend spricht sich *Lederer* hierüber aus. Er bezeichnet als Kriterium der Privatangestellten nebst ihrer unselbständigen Berufstätigkeit, dass ihre Tätigkeit entweder rein manuelle sei, wie die des Arbeiters, aber dabei einen speziellen Charakter erhalte durch eine geistige Leistung, oder aber keine geistige, dann

aber auch nicht rein manuell (bloss für die Produktion) sei. „Diese beiden Kriterien grenzen die Tätigkeit des Angestellten ab gegen die der Arbeiterschaft." Als Hauptsache fügt Lederer aber hinzu: „Die Angestellten empfangen ihre soziale Charakterisierung, die für sie ausschlaggebend wird, nicht von ihrer technischen oder wirtschaftlichen Funktion, sondern hauptsächlich von ihrer Stellung zu den ausschlaggebenden Klassen der Unternehmer- und Arbeiterschaft. Diese Zwischenstellung zwischen den Klassen, also etwas Negatives, ist das soziale Kriterium der Angestelltenschaft und entscheidet sowohl im Bewusstsein der Angestellten selbst, als in dem der Allgemeinheit mehr als die positive technische Funktion".

Ist somit der Begriff des Angestellten, vor allem des Handelsangestellten, im allgemeinen klar und wird durchwegs auch im allgemeinen Sprachgebrauch richtig verwendet, so herrscht in bezug auf die Bezeichnung „Beamte" grösste Verwirrung. Diese Verwirrung tritt dann ein, sobald man neben den öffentlichen Beamten noch die Privatbeamten zulässt. So spricht man allenthalben von Versicherungs- und Bankbeamten, und ganz entgegen dem allgemeinen Sprachgebrauch geht Freimüller [1]) sogar so weit, „als Beamtin im weitern Sinne des Wortes, diejenige Gruppe von weiblichen Erwerbstätigen zu verstehen, die sowohl in öffentlichen als auch in privaten Verwaltungen und Betrieben als Verwaltungs- und Bureaupersonal bezeichnet wird". Zu den „Angestellten" rechnet er dann nur diejenigen Erwerbenden, „bei denen die Hauptbeschäftigung nicht die manuelle Arbeit und Fertigkeit vorwiegend ist, sondern auch gewisse intellektuelle Arbeiten und Fähigkeiten gefordert werden, z. B. das Verkaufspersonal, Dekorateurinnen, Pflegerinnen, Drogistinnen etc.".

Dieser Definition möchten wir in der vorliegenden Untersuchung nicht folgen. Aus drei Gründen nicht:

1. Sowohl im allgemeinen Sprachgebrauch, als auch in der Fachliteratur wird die Bezeichnung Beamte mehr und mehr nur auf die öffentlichen Beamten beschränkt. Nach Escher [2]) sind „in der Schweiz diejenigen Personen öffentliche Beamte, die in einem öffentlich rechtlichen und dauernden Dienstverhältnis zum

[1]) Eduard Freimüller: a. a. O.

[2]) d. h. Hans Escher, Schweiz. Bundesbeamtenrecht.

Bund, zu einem Kanton, oder zu einer Gemeinde stehen, mit dem Auftrag, einen Teil der Verwaltungsgeschäfte fortgesetzt zu erledigen". Fleiner [3]) äussert sich ähnlich.

2. Der Ausdruck Privatbeamte wird allgemein seltener gebraucht. Wenn, dann meistens nur für Bankbeamte und Versicherungsbeamte. Hier hat er sich dann eingebürgert, wo es sich um Posten mit grösserer Machtvollkommenheit und Verantwortlichkeit, um leitende Stellungen handelt. Es ist hier ein Qualitätsbegriff, der sichtlich von der Stellung der öffentlichen Beamten her abgeleitet wurde.

3. Ausgehend von der Ansicht, dass der Begriff „Beamte" im allgemeinen einen wirtschaftlich und sozial Höherstehenden bezeichnet, kann das heutige Bureau- und Verwaltungspersonal (namentlich das weibliche) bei den vorhandenen sozialen und wirtschaftlichen Entwicklungstendenzen nicht als Beamte bezeichnet werden (Freimüller tut dies beispielsweise auch für Stenodactylos und Telephonistinnen).

Für den Begriff des Betriebes ist derjenige des Eidg. Stat. Amtes, die technisch-organisatorische Einheit, verwendet worden.

[3]) vergl. Fritz Fleiner, Schweiz. Bundesstaatsrecht, § 27: Der Begriff des Bundesbeamten.

I. Abschnitt.

Die Frau und ihr Beruf.

A. Der natürliche Beruf der Frau und das Problem der Erwerbsarbeit.

Es ist uns heute schlechthin nicht mehr möglich, das Problem des Frauenberufes nur in seiner materiellen Bedingtheit, aus den historischen und wirtschaftlichen Gegebenheiten heraus, zu sehen. Alle neueren Geistesströmungen weisen deutlich wieder die Kennzeichen der vorkapitalistischen Grundhaltung auf: Nur auf der Grundlage eines religiös oder allgemein weltanschaulich bedingten Sozielethos', einer vom Geistigen her orientierten Sozialordnung, Wirtschaft, Gesellschaft und Verhaltensnorm aufzubauen. Die wirtschaftlichen Gegebenheiten erscheinen nicht mehr als das Primäre, aus welchem heraus erst eine Gesellschaftsordnung oder eine Ethik gebildet werden kann. Die Wirtschaft ist eine viel zu unsichere und schwankende Basis für einen solchen Aufbau. Die heutige Zeit sucht nach einer geistigen Grundhaltung, von der aus, und in direkter Abhängigkeit von ihr, Gesellschaft und Wirtschaft orientiert werden können.

So möchten wir für die Frage nach dem wahren Beruf der Frau weder historische, noch wirtschaftliche, noch sogar biologische Gründe ins Feld führen, sondern von einer weltanschaulichen Grundhaltung ausgehend sagen:

„Der wahre Beruf der Frau ist derjenige der Gattin, Mutter und Erzieherin." Der Inhalt dieses Berufes ist unwandelbar, seit Jahrtausenden erhärtet, aber seine Form ist höchst wandelbar. Und aus dieser Wandelbarkeit der Form rührt die heutige Problematik des Frauenberufes.

Keine Zeit hat die Frage nach der Stellung der Frau innerhalb des sozialen Ganzen in so heftiger Weise gestellt wie die letzten 50 Jahre. Das Entstehen der Frauenbewegung, die erbitterten Diskussionen über die Frauenfrage, sind nur die deutlichen Exponenten eines tatsächlich bestehenden Notstandes und

einer tiefen Problematik. Das Problem liegt darin, dass in der heutigen Zeit ein grosser Zwiespalt besteht zwischen den tatsächlichen, an die sozialen Funktionen der Frau gestellten Forderungen des modernen Lebens einerseits, und den ihre soziale Stellung regelnden Normen anderseits. [1]) Diese das Leben und die Persönlichkeit der Frau bestimmenden Normen stammen vielfach noch aus einer früheren und andern Phase der sozialen Entwicklung. Oftmals ragen sie als letzte Reste einer früheren sozialethischen Grundhaltung in eine neue, ziel- und richtungslose Zeit hinein. Im Konflikt mit den praktischen Anforderungen des modernen Lebens vertiefen sie die Problematik, statt sie zu mildern. Die Ausdehnung der Frauenbewegung ist einzig und allein darauf zurückzuführen, dass breiteste Kreise diese Problematik des Frauenberufes zu empfinden begannen, oder es nur verhältnismässig wenig brauchte, um sie bewusst zu machen. Nur die drängendste geistige Not konnte diese „Revolution der Frau" herbeiführen.

Soweit es uns bekannt ist, bestand für die Stellung und Aufgabe der Frau jahrhundertelang eine tiefe Einheit zwischen den biologischen Grundgesetzen, den ethischen Forderungen und den tatsächlichen sozialen und wirtschaftlichen Verhältnissen. Diese Einheit schuf der Frau einen Lebensraum, der ihr in bezug auf sich selbst keinerlei Konfliktsmöglichkeiten bot. Eine naturnahe und instinktsichere Zeit hatte ihre ethischen Forderungen und wirtschaftlichen Verwirklichungen von biologischen Grundgesetzen aus orientiert und so die Möglichkeit einer inneren Spaltung des Frauenlebens von Anfang an vermieden. Das einstige Bestehen der Muttergruppe und der Gens steht nicht im Gegensatz zu dem Gesagten. Das Frauenleben befand sich dort in keinem andern Raum, nur war neben dem Begriff der Mütterlichkeit derjenige der Väterlichkeit noch nicht ausgebildet. [2]) Für unsern Kultuskreis irrtümlich sind aber wohl die Ausführungen Vaertings [3]), wonach nicht nur der weibliche Aufgabenkreis, sondern auch diejenigen Eigenschaften, die man als spezifisch weib-

---

[1]) vergl. Oekinghaus: Die gesellschaftliche und rechtliche Stellung der deutschen Frau.

[2]) vergl. Schmoller, Grundriss der allgemeinen Volkswirtschaftslehre.

[3]) Dr. Mathias und Dr. Maria Vaerting: Die weibliche Eigenart im Männerstaat und die männliche Eigenart im Frauenstaat.

liche bezeichnet (Mütterlichkeit, Fürsorge) und die durchaus an die biologischen Funktionen gebunden sind, nur durch die machtpolitischen männerstaatlichen Verhältnisse den Frauen zugeteilt und angezüchtet wurden. Die Verfasser gehen sogar so weit, zu behaupten, dass unter umgekehrten machtpolitischen Verhältnissen, also im Frauenstaat, der Mann nicht nur alle seelischen Eigentümlichkeiten der männerstaatlichen Frau annehme, sondern sogar körperliche. Der Mann werde sanft, still, häuslich, von zarterem Körperbau als die Frau; die sekundären Geschlechtsmerkmale wiesen deutlich weibliche Tendenzen auf. Belegt werden diese Ausführungen mit Beispielen aus der frühesten ägyptischen Geschichte, wo Männer Kinder gehütet und die Hausgeschäfte besorgt haben sollen, während die Frauen Handwerk und Handel trieben. Für unsern Kulturkreis dürften diese Ansichten wohl abgelehnt werden.

Aus der heutigen Distanz gesehen, will uns oft das Leben der Frau früherer Epochen unerträglich eingeengt und rechtlos erscheinen. Diese Meinung wird hauptsächlich durch die Kenntnis der damaligen Rechtszustände (z. B. der Munt) gebildet. In Tat und Wahrheit war der Lebensraum der Frau aber viel weiter gespannt, als er heute ist.

In der geschlossenen Hauswirtschaft stand die Familie durchaus im Mittelpunkte, um den sich die ganze Wirtschaft gruppierte. Die Familie hatte nicht bloss einen biologischen Zusammenhalt, sie war auch nicht nur Konsumgemeinschaft, sondern Produktionsgemeinschaft. Der Aufgabenkreis der Frau war über ihre grundlegenden Mutter- und Erzieherfunktionen hinaus stark erweitert. Für die damalige Frau gab es eigentlich kaum eine Trennung in ein häusliches und ausserhäusliches Leben, welch letzterem sie ferngehalten wurde. Da alle Forderungen des Lebens vom Zentrum der Familie aus geregelt wurden, war die Frau auch überall mitbeteiligt. Diese Ausweitung des weiblichen Aufgabenkreises über seinen eigentlichen Kern hinaus beeinträchtigte nicht die Hauptaufgabe der Erziehung der künftigen Generation, wie es heute der Fall ist, sondern liess sie nur umso vollkommener gestalten. Die Familie ist ein Abriss des grossen Lebens im Kleinen. Der Frau sind nicht ganze wichtige Teile des Lebens und dessen Anforderungen unbekannt (Produktion, Gesetze), so dass sie ihre männlichen Kinder z. B. nicht darauf

vorbereiten kann. Ihre Erziehung ist eine Vorbereitung der Kinder auf das ganze Leben. Sie hat nicht nur kleine Teilfunktionen und muss in wichtigen Gebieten versagen. Die Kinder werden nicht hilf- und ausweglos im jugendlichen Alter plötzlich in die Anforderungen eines unbekannten und gänzlich unvorbereiteten Lebens hineingestellt, das sich im tiefsten Gegensatz zur häuslichen Erziehung und dem dort gewonnenen Horizont stellt und Konfliktstoff schafft. Die Kinder wachsen langsam in die Ganzheit des Lebens hinein.

Das moderne Leben stellt nicht mehr Anforderungen an die Frau als früher. Aber es stellt sie anders, komplizierter. Die frühere Einheit ist zerfallen; die einzelnen Gebiete sind weit voneinander getrennt, nur ein kleiner Ausschnitt des Lebens spielt noch in der Familie. Die Familie ist nur mehr Konsumgemeinschaft, und auch hier zeigen sich schon deutliche Anzeichen des Verfalls. Diese Konsumgemeinschaft, das Wohnen und Leben im elterlichen Haushalt, wird auch von unverheirateten Kindern meist nur so lange mehr benützt, als sich damit wirtschaftliche Vorteile verbinden. In vielen Köpfen beginnt die Idee zu spuken, die Familie sei nur ein wirtschaftlicher Interesseverband. Wäre sie dies, wäre sie nur eine von der Wirtschaft her orientierte Gemeinschaft, so müsste sie in kurzer Zeit verfallen, und es wäre ihr nicht einmal viel nachzutrauern. Die Quellen ihrer Kraft liegen aber ganz wo anders und sind unerschütterlich; vielleicht, dass sie momentan etwas dünn fliessen. [4]) Die Form der heutigen Familie ist das Produkt der wirtschaftlichen Entwicklung. Erwerbswirtschaft und Konsumwirtschaft begannen sich zu trennen, der Mann trat aus der festen Familiengeschlossenheit aus und gründete die moderne Erwerbswirtschaft, ihr gleichzeitig einen durchaus männlichen Stempel aufdrückend. Es wird damit nicht nur die alte Form der Familie gesprengt, sondern zugleich ein Abstand zwischen den Geschlechtern geschaffen, der vorher nicht in dieser Tiefe existierte.

Es wird der Frau aber nicht nur der tätige Anteil am weiten Gebiet der Produktion genommen, ihr eigenes Gebiet, die Erziehung, wird ihr im weitesten Ausmasse und in allen Schichten

---

[4]) vergl. Alice Salomon und Marie Baum: Das Familienleben in der Gegenwart. 182 Familienmonographien.

beschnitten (Schule, Erziehungsanstalten). (Erfahrene Erzieher und Jugendpsychologen schätzen heute den mütterlichen Einfluss schon nach dem 9. Altersjahre auf kaum mehr die Hälfte der auf die Jugend einwirkenden, entscheidenden Einflüsse.)

Immer mehr Teile der früheren häuslichen Produktion gehen an die öffentliche Marktproduktion über. Zurück bleibt ein eingeengtes Tätigkeitsgebiet, das, wenn es nur wirtschaftlich betrachtet wird, jederzeit mit Leichtigkeit ganz aufgelöst werden kann. (Gemeinschaftsküchen, Zentralwäscherei, Anstaltserziehung, geistige Nahrung durch Genossenschaftsbibliotheken, Tagesheime, Diskussionsabende, Anschluss- und Gemeinschaftsbedürfnis durch Jugendtruppen, Vereine etc.) Wenn man die Familie und die Aufgabe der Frau nur vom ökonomischen Standpunkte aus betrachtet, so kann sie jederzeit ersetzt werden. Der immer mehr schrumpfende Tätigkeitsbereich und das Gefühl der möglichen Ersetzbarkeit geben dem Hausfrauenberuf heute seine charakteristische, seelische Entleerung. (Natürlich wird diese Entleerung nicht allen Frauen bewusst.) Diese ungeheure Einengung des Lebensraumes der Frau schädigt aber nicht nur die Frau, sie schädigt indirekt die kommende, zu erziehende Generation. Die äussere Einengung schafft sehr häufig auch eine Einengung des geistigen Horizontes, wo gerade heute eine geistige Beweglichkeit der Mutter dringendes Erfordernis wäre. In zahlreichen Familien, besonders des Mittelstandes, kennt die Mutter nur die eigene Familie und sieht in der pflichtbewussten und peinlichen Befriedigung der körperlichen Bedürfnisse der Familienglieder ihre ganze Aufgabe. Ja, diese Selbstbeschränkung wurde während einer gewissen Zeit geradezu als Tugend und gottgewollt empfunden. („Der Kreis der Frau sind die drei K = Kinder, Küche, Kirche".) Aber von einer Erziehung auf das Leben, von einer Erfüllung der ganzen Mutterpflicht kann hierbei nicht die Rede sein. Dazu kommt, dass in dem kleinen Aufgabenkreis, der heute noch der Familie geblieben ist, das Kind nur in einem diesem engen Kreise angepassten Masse zu Aeusserungen seines psychischen Wesens veranlasst wird. Daher kennen die Eltern nur in diesem Masse ihr Kind, seine Anlagen und Fähigkeiten. [5])

[5]) Oekinghaus a. a. O.

Die aus einer früheren Zeit hereinragende Forderung, dass die Mutter sich nur der Kindererziehung und dem Hause zu widmen habe, schafft bei der heutigen, tatsächlichen Unmöglichkeit, die Erziehungsaufgabe ganz zu leisten und bei dem verengerten Aufgabenkreis der Hausfrau, die schwere Spaltung im Wesen der Frau und die Unsicherheit in bezug auf ihre Aufgabe.

Aber nicht alle Frauen konnten diesen, noch verhältnismässig milden Weg gehen. Die wirtschaftlichen Verhältnisse zwangen viele Frauen, selbst einem ausserhäuslichen Erwerbsberufe nachzugehen. Durch den eingeengten Haushalt wurden Kräfte frei, welche dies praktisch ermöglichten. Ganz abstrakt betrachtet, wäre dies an sich keine Schädigung der weiblichen Aufgabe. Die Frau lebt nicht isoliert, sie behält den Zusammenhang mit dem Ganzen, sie übersieht einen viel grösseren Teil des Lebens, und weil sie mehr vom Leben kennt, kann ihre Erziehung eine viel umfassendere sein. Ihre Autorität wird nicht innerlich und frühzeitig gebrochen. Tatsächlich gestaltet sich auch die Erziehung in Haushalten, wo die Frau einen Platz in der Erwerbswirtschaft einnimmt, der sich mit der Mutterschaft vereinen lässt, z. B. in Landhaushalten und im Kleinhandwerk, verhältnismässig gut. Immer wieder wird darauf hingewiesen, wie gerade aus solchen Familien die gesundesten und tüchtigsten Elemente emporsteigen.

Aber die Verbindung von Erwerbswirtschaft und Mutterschaft lässt sich in der Praxis immer schwerer herstellen. Die moderne Erwerbswirtschaft ist eine durchaus männliche Schöpfung und ganz ohne Berücksichtigung der Frauenarbeit, Mutterschaft und Erziehung der kommenden Generation geschaffen worden. Ueber diese Tatsache helfen auch die mildernden Bestimmungen der Frauen- und Mutterschutzgesetzgebung nicht hinweg; sie zeigen sie im Gegenteil nur deutlicher auf. Deshalb fühlt sich die Frau, trotz der starken weiblichen Durchsetzung der Erwerbswirtschaft in diesem männlichen Gebilde immer irgendwie fremd. Weil für die Leistung ein männlicher Massstab gilt, erreicht die Frau auch nie dieselbe Leistung.

So sehen wir, dass eine erneute Verbindung mit dem ausserhäuslichen Leben, durch Erfüllung der eigentlichen Frauenauf-

gabe wiederum Vertiefung geben könnte. Praktisch wird dies aber durch die männliche Organisation des Erwerbslebens verhindert. Die Frau hat die selben Arbeitszeiten wie der Mann, der heutzutage sozusagen keinerlei Familien- und Erziehungspflichten mehr hat, welche über den Rahmen der finanziellen Hilfeleistung hinausgehen. Den Doppellasten eines intensiven Erwerbslebens und ihren Gattinnen- und Mutterpflichten ist die Frau auf die Dauer nicht gewachsen. Was noch schlimmer ist: die Erziehung der kommenden Generation wird körperlich und seelisch gefährdet.

Bei der vorehelichen Erwerbsarbeit sieht es allerdings anders aus. Das junge Mädchen gewinnt wenigstens vor der Ehe einen gewissen Einblick in die Ganzheit des Lebens. Dass dieser Eindruck nicht nur ein jugendlich-oberflächlicher sei, dafür sorgt schon die heutige spätere Heiratsmöglichkeit und die Eheschliessung in meist reiferem Alter. Dafür sorgt aber auch die wirtschaftliche Lage immer breiterer Volksschichten, welche die jungen Mädchen zur Erwerbsarbeit zwingt. Der Mittelstand ist heute schlechthin nicht mehr in der Lage, bei der unsicheren und späteren Heiratsmöglichkeit die Mädchen lange Jahre ohne Beitrag an die Haushaltkosten im Hause zu behalten, besonders da ja der häusliche Pflichtenkreis stark eingeengt worden ist und also der Gewährung des Lebensunterhaltes nicht immer eine genügende Leistung gegenüber steht. Noch weniger aber ist er in der Lage, seinen Töchtern bei der Eheschliessung eine genügende Sachaussteuer mitzugeben. Gerade im schweizerischen Mittelstand aber ist die Tradition der Einbringung einer Ausstattung durch die Frau ausserordentlich stark verankert. Gewiss, die Ausstattungen werden kleiner und weniger umfangreich. Aber im gesamten Mittelstand macht sich doch eine gesunde Abneigung gegen Abzahlungsgeschäfte bemerkbar. (Der Leiter der Möbel- und Ausstattungsabteilung einer grossen Abzahlungsfirma hat uns versichert, dass ihre Kunden sich hauptsächlich aus proletarischen Kreisen, aber sehr selten aus dem Mittelstand rekrutieren.) Auch wo zur direkten Lebenshaltung ein Erwerbseinkommen für die Mädchen oft nicht nötig wäre, wird es für die Beschaffung einer Aussteuer angestrebt. Dazu kommt die landläufige Meinung, dass sich die Heiratschancen sehr verschlechtert haben, und daraus folgt der Wunsch, sich durch eine gediegene Aussteuer eine

verbesserte Position zu schaffen. Hinzu kommt noch der Wunsch nach einer allgemein höheren Lebenshaltung.

Ist diese voreheliche Erwerbsarbeit gerade vom Standpunkt einer spätern guten Erfüllung des eigentlichen Frauenberufes zu begrüssen, so erschwert sie, namentlich da sie im Zeitausmass und den übrigen Forderungen durchaus männlich orientiert ist, die ebenso wichtige praktische Ausbildung zum Mutter- und Hausfrauenberuf. Es ist übrigens eine ganz eigentümliche Erscheinung, dass Staaten, welche heute sozusagen für jeden Beruf, der von irgendwelcher Wichtigkeit für das Wohl des Ganzen und der Volkswirtschaft erscheint, ein strenges Berechtigungssystem ausgebaut haben, für die Zulassung zum Mutter- und Hausfrauenberuf jedoch nicht die geringsten bindenden Vorschriften (ausser der Altersgrenze) in bezug auf seelische und körperliche Eignung oder praktische Vorbereitung erlassen. Jeder angehende Kaufmann, Lehrer, Schlosser und Schuster wird auf seine berufliche und sittliche Reife geprüft, womöglich noch seine körperliche Eignung und Gesundheitszustand untersucht, aber jede Frau wird, übrigens auch jeder Mann, unbedenklich zu Ehe, Hauswirtschaft und Fortpflanzung zugelassen. Dies in Staaten, welche ausdrücklich betonen, dass sich die Nation auf der gesunden und leistungsfähigen Familie aufbaue. Denn es kann ja auch dem Staat nicht mehr verborgen bleiben, dass die systematische Vorbereitung auf den Mutter- und Hausfrauenberuf, wie sie in der Familie alten Stils möglich war und praktisch gehandhabt wurde, aus der derzeitigen Form der Familie verschwunden ist. Der ausserordentlich verringerte Aufgabenkreis, verbunden mit dem wirtschaftlichen Zwang zur elterlichen oder frühzeitigen jugendlichen ausserhäuslichen Erwerbsarbeit, hat der Erziehungsaufgabe der Familie in dieser Richtung einfach den Boden weggenommen. Die Familie ist dieser Aufgabe heute nicht mehr gewachsen. Wohl existiert in seltenen Fällen der Typus der Haustochter noch. Wir möchten ihn aber gerade deshalb ablehnen, weil er aus einer gewissen Weltfremdheit heraus, trotz allfällig guter praktischer Vorbildung, aus vorgenannten Gründen in einem wichtigen Teil der Erziehung versagt.

Die Bestrebungen, vor der Erlernung oder zwischen der abgeschlossenen Ausbildung und dem praktischen Ausüben eines Berufes ein obligatorisches Hausdienstjahr einzuschalten, sind

daher äusserst zu begrüssen. Möglicherweise könnte diese Institution der jetzt zerfahrenen und ungenügenden Vorbereitung der Mädchen auf das Leben wieder eine gewisse Einheit schaffen.

Die heutige Frage geht leider nicht mehr darnach, wie den Mädchen die Gelegenheit zur vorehelichen Ausübung eines Erwerbsberufes zu beschaffen sei. Auch die Diskussionen, ob die Wirtschaft dies ertragen würde, dürften hinfällig geworden sein. Die voreheliche Erwerbsarbeit der Mädchen ist bereits zur Regel geworden. (Laut einer Veröffentlichung des Statistischen Amtes der Stadt Berlin, waren im Jahre 1928 von insgesamt 46 030 heiratenden Frauen 80 % berufstätig gewesen. Von den übrigen 20 % waren zu ungefähr gleichen Teilen Berufslose oder solche, die bereits als Witwe oder Geschiedene einem Hauswesen vorgestanden hatten. Dabei sind in der Schweiz prozentual mehr Frauen berufstätig als in Deutschland.)

Im grossen ganzen wird die Erwerbsarbeit der Frauen unter einem wirtschaftlichen Zwang ausgeübt. Dieser Zwang muss nicht ein momentaner sein; dies wird bei der Beurteilung der Frauenarbeit oft übersehen.

Für die proletarischen Kreise besteht allerdings ein solcher direkter und momentaner Zwang. Das junge Mädchen muss möglichst frühzeitig zu seinem eigenen Lebensunterhalt beitragen.

Für das Mädchen des Mittelstandes besteht nicht immer dieser frühzeitige Zwang, obwohl er gerade im untern Mittelstand zur Regel zu werden beginnt. Aus dem Fehlen dieses frühzeitigen Zwanges wird oft gefolgert, dass die weibliche Erwerbsarbeit in diesen Ständen, die sich vorwiegend den Angestelltenberufen zuwenden, überflüssig sei. Keine Zeitung, ohne Rücksicht auf ihre politische Richtung, die nicht einmal in den letzten Krisenjahren, offiziell oder unter „Eingesandt", sich gegen die Frauenarbeit in den Angestelltenberufen gewandt hätte. Immer wieder wurde betont, dass hier kein wirtschaftlicher Zwang vorliege, die Frau nur den Männern das Brot wegnehme und sich übrigens selbst damit die Heiratschance verderbe. Ganz falsche Behauptungen, wie, es handle sich bei den Angestellten vielfach um Doppelverdiener, dass Töchter aus reichem Hause sich in die Angestelltenberufe drängten, dass für die Mehrzahl der weiblichen Angestellten überhaupt keine dringende wirtschaftliche Notwendigkeit zum Erwerbsberuf vorliege, wurden

unzählige Male repetiert. So oft, dass sie sich heute als Tatsachen festgesetzt haben und sogar wissenschaftlich fundierte Gegenargumente auf hartnäckigsten Widerstand zu stossen beginnen.

Der sofortige wirtschaftliche Zwang zur Erwerbsarbeit im jugendlichen Alter besteht also nicht immer beim Mittelstand. Immer besteht aber eine spätere Zwangspotenz. *) Diese Zwangspotenz lässt sich für den Einzelnen nicht errechnen. Niemand kann einem jungen Mädchen einen Ehegarantieschein geben, noch weniger aber garantieren, dass durch diese Ehe wirklich eine wirtschaftliche Versorgung erfolge. Die Ehe ist nicht mehr so unbedingtes Versorgungsinstitut. Krieg, Inflation und Wirtschaftskrise haben uns den Glauben an die Dauerhaftigkeit einer finanziellen Grundlage verlieren lassen.

Noch fraglicher aber ist es, ob überhaupt zahlenmässig alle Frauen zur Erfüllung ihres wahren Berufes kommen können (unter Beibehaltung der Monogamie als unbedingter ethischer Forderung).

Aus dem Frauenüberschuss und der heutigen wirtschaftlichen Unsicherheit der Ehe ergibt sich die Zwangspotenz zur späteren Ausübung des Erwerbsberufes. Da dieser sich nur in jungen Jahren erlernen und einüben lässt, so ergibt sich praktisch immer ein Zwang zur frühzeitigen Erwerbsarbeit, auch wo er nicht momentan bedingt ist.

Ein Teil der Frauenbewegung ist vielleicht in den Fehler verfallen, den Beruf als Selbstzweck zu propagieren, eine extreme Persönlichkeitsgestaltung der Frau als Selbstzweck zu fordern. Dies ist sicher ein Irrweg. Der Erwerbsberuf der Frau ist nicht dazu da, um sich darin zu beweisen, um Karriere zu machen, um einen wirtschaftlichen, sozialen oder persönlichen Aufstieg als solchen zu vollziehen. Auch der Erwerbsberuf der Frau darf nur von ihrer ganzen Aufgabe her gesehen werden, als Mittel zu einer möglichst guten Erfüllung derselben. Ein Mittel neben anderen. Daran soll auch die Tatsache nichts ändern, dass zahlenmässig nicht alle Frauen zur Erfüllung dieses Berufes kommen können.

*) Der Ausdruck Potenz wird im gleichen Sinne angewendet, wie ihn Goetz' Brief als „Konfliktspotenz" verwendet.

B. Die Stellung der Frau in der Gesamtbevölkerung.

Im Eingangskapitel wurde bereits die zahlenmässige Unmöglichkeit angedeutet, dass alle Frauen auf der Basis der Monogamie und der ehelichen Kindererzeugung zur Erfüllung des wahren Frauenberufes gelangen können. Diese Unmöglichkeit kommt durch das Bestehen des Frauenüberschusses zustande. Von verschiedenen Schriftstellern wird die Frauenerwerbsfrage sogar hauptsächlich auf den Frauenüberschuss zurückgeführt. [6]) Der Frauenüberschuss ist allerdings nicht eine typische Erscheinung der Neuzeit. Das Mittelalter schon kannte einen ganz gewaltigen Frauenüberschuss, der in den durch Kriege und Epidemien verursachten Dezimierungen der männlichen Bevölkerung noch besondere Nahrung fand.

Schon die Tatsache des Bestehens des Frauenüberschusses wird von allen jenen völlig auf der Seite gelassen, die immer wieder die Erwerbsarbeit und die Abkehr vom Beruf der Haustochter mit einem stark abschätzenden Werturteil belegen. (Z. B. Sonderbeilage des „Bund", 15. Sept. 1932: „Die Liebe zur Hauswirtschaft". Hier heisst es unter anderm: — — aber ich bin davon überzeugt, dass wir Mütter es in der Hand haben, der Arbeitslosigkeit unserer künftigen männlichen Jugend zu steuern, indem wir unsern Mädchen von klein auf die Liebe zur Hausarbeit beibringen und sie zu Hausfrauen erziehen, statt zu Blaustrümpfen und Stenotypistinnen". Aus diesem Satz spricht eine erschreckende Einengung des Horizontes, eine Unkenntnis der wahren Sachlage. Das Proletariat sowie der gesamte Mittelstand sind aber zu einer andern Denkweise bereits gezwungen worden.)

Drängt dieser Frauenüberschuss schon notwendig zur Erwerbsarbeit, so noch mehr die vielen Arbeitsenergien, die durch die Einengung des Haushaltes frei geworden sind. Früher fand auch die unverheiratete Frau Arbeit und Wirkungskreis im Hause. Sei es im elterlichen Haushalt, in demjenigen von Anverwandten oder als Dienstbote. Die heutige Tendenz geht aber gerade dahin, die Hausfrau möglichst in Unabhängigkeit von der Dienstbotenfrage zu bringen. Auch in den sozial obern Ständen sind dienstbotenlose Haushaltungen keine Seltenheit mehr. (Der arme und

6) Dr. Karl Bücher: Die Frauenfrage im Mittelalter. Tübingen 1882.

finanziell stets schwer kämpfende Schiller hatte fünf Dienstboten! Zur ordnungsgemässen Erledigung des Haushaltes wurde dies damals benötigt.) Dank Telephon, Lieferung ins Haus, Staubsauger, Kühlschränken und den tausendfachen Erleichterungen, die Technik und moderne Wirtschaft der Hausfrau bieten, ist es durchaus möglich, die Hausarbeit im heutigen durchschnittlich kleinen Familienhaushalt auf eine Person zu beschränken.

Der Frauenüberschuss, die wirtschaftliche Unsicherheit der Ehe, schaffen heute für die Mädchen weitester Kreise die Zwangspotenz zur Ausübung eines Erwerbsberufes. Die völlige wirtschaftliche Versorgung für das ganze Leben einer oder gar mehrerer Töchter im Falle der Nichtheirat, kann vom heutigen Mittelstand schlechthin nicht mehr getragen werden.

Wie stellen sich nun die Chancen für eine wirtschaftliche Versorgung durch Heirat und für Ausscheiden aus dem Erwerbsberufe?

Der Frauenüberschuss verringert naturgemäss die Heiratsaussichten für die Frau, besonders dann, wenn von ihm die heiratsfähigen Altersjahre, von 15—59, betroffen werden. Ein numerisches Ueberwiegen der Frauen über die Männer besteht in der Schweiz schon seit langer Zeit; die letzten Jahrzehnte brachten jedoch wieder eine besonders grosse Verstärkung desselben.

Auf 100 Einwohner weiblichen Geschlechts kamen solche männlichen Geschlechts:

1850 = 98	1888 = 94
1860 = 97	1900 = 96
1870 = 96	1910 = 97
1880 = 96	1920 = 93

Der Frauenüberschuss ist also in der Schweiz eine längst bekannte Tatsache.

Das Verhältnis der Geschlechter verschiebt sich jedoch, je nachdem es sich um Stadt oder Land, um Agrar- oder Industriebezirke, um Ausländer oder Schweizer und um höhere oder niedrigere Altersklassen handelt.

Nach den Ergebnissen der Volkszählung von 1920 kommen in der Schweiz auf 100 Männer 107 Frauen. Dieser Ueberschuss verteilt sich durchaus nicht gleichmässig auf das ganze Land, sondern es zeigt sich, dass Städte und vorwiegend industrielle

Bezirke einen weit höhern Anteil stellen als das Land. In den Städten mit über 50,000 Einwohnern kommen auf 100 Männer durchschnittlich 122 Frauen, in den Städten von 10—50,000 Einwohnern noch 115, und in der übrigen Schweiz noch 103. So stellt sich in folgenden Städten das Verhältnis besonders ungünstig:

In	Bern	entfallen	auf	100	Männer	117 Frauen
„	Basel	„	„	„	„	119
„	Zürich	„	„	„	„	120
„	Genf	„	„	„	„	123
„	Lausanne	„	„	„	„	127
„	St. Gallen	„	„	„	„	131

Dieser Unterschied von Stadt und Land ist auf den grössern Anteil der weiblichen Industriearbeit gegenüber der Frauenarbeit in der Landwirtschaft, der verschiedenen Altersstruktur von Stadt und Land und der ungleichen Durchsetzung der Bevölkerung der ländlichen und städtischen Bevölkerung mit Ausländern zurückzuführen.

Im Jahre 1920 waren nämlich von 1000 Ausländern 561 solche weiblichen Geschlechts. Es entfielen nun auf 100 weibliche Einwohner (inkl. Ausländerinnen) 95 Schweizer, aber nur 78 Ausländer. Eine Ausnahme bilden hier die Kantone Tessin und Wallis, die eine grosse Anzahl italienischer Staatsangehöriger beherbergen, bei denen das männliche Geschlecht, infolge der Wanderarbeiterschaft, stark überwiegt. Der Frauenüberschuss bei den Ausländern wirkt sich für die Heiratsmöglichkeiten der Schweizerin besonders schlecht aus, weil, aus unbekannten Gründen, bedeutend mehr Heiraten zwischen Schweizern und Ausländerinnen abgeschlossen werden, als zwischen Schweizerinnen und Ausländern.

Besonders ungünstig für die Heiratsaussichten der Schweizerin wirkt sich nun aber das verstärkte Ueberwiegen des weiblichen Geschlechts im heiratsfähigen Alter (15—59) aus.

Hierüber gibt die folgende Zusammenstellung Aufschluss.

Auf 100 weibliche Einwohner kamen männliche Einwohner

im Alter von	0—14 Jahren	1910 = 101	1920 = 101
„ „ „	15—59 „	97	92
„ „ „	60 und mehr Jahren	80	72

Der starke Rückgang der männlichen Bevölkerung im erwachsenen Alter ist in der Gruppe 15—59 auf den Rückgang der Ausländer, in der letzten Gruppe auf einen allgemeinen Rückgang der männlichen Bevölkerung zurückzuführen.

Rein zahlenmässig, nach dem Verhältnis der Geschlechter, hätten sich also die Heiratschancen und somit die Möglichkeit einer wirtschaftlichen Versorgung erheblich verschlechtert. Nicht so, wenn man die Heiratschancen nach der Heiratshäufigkeit berechnen wollte. Von 1000 Frauen waren verheiratet: 1900 = 320, 1910 = 327, 1920 = 333. Diese Zahlen hängen aber mit dem verschiedenen Altersaufbau der Bevölkerung zusammen. Bei Ueberalterung der Bevölkerung muss die Heiratsziffer der Frauen automatisch ansteigen.

Es wäre nun interessant, statistisch zu untersuchen, wie sich Frauenüberschuss und Heiratshäufigkeit auf die verschiedenen sozialen Schichten verteilen. Leider wird aber das schweizerische Material nicht nach diesen Gesichtspunkten ausgewertet. Im umliegenden Ausland konstatiert man aber die Tatsache, dass der Frauenüberschuss in den untersten Schichten der Bevölkerung wesentlich geringer ist, als in den mittleren und oberen Schichten. Für einen ähnlichen Verlauf der Bevölkerungsschichtung bietet hier die Stadt Bern ein Beispiel. Allerdings handelt es sich hier immer um verhältnismässig so geringe Zahlen, dass die Gefahr einer Verwässerung der statistischen Daten gegeben ist. In der Stadt Bern wurden die Ueberschusszahlen der weiblichen Bevölkerung nach den einzelnen Wohnquartieren gesondert. [7]) Das durchschnittlich die meisten wohlhabenden Familien aufweisende Quartier Kirchenfeld zeigt einen Frauenüberschuss von 100 : 135, während die innere Stadt 100 : 120 aufweist, Mattenhof-Weissenbühl 100 : 119, Länggasse-Felsenau 100 : 115 und Breitenrain-Lorraine 100 : 111. Mit dem stärkern Vorhandensein von weiblichen Dienstboten in den wohlhabenden Quartieren allein ist diese Erscheinung kaum zu erklären. (In andern Ländern sind diese Unterschiede übrigens ausgeprägter.) Eher schon damit, dass die für die untern Schichten (typisch) häufigste Todesart, diejenige durch Tuberkulose, beim weiblichen Geschlecht weniger stark zurückgegangen ist, als beim männlichen, und sich also der

[7]) Die Frau in Bern. Herausgegeben vom Statistischen Amt der Stadt Bern, anlässlich der Saffa.

Frauenüberschuss durch diese Todesursache verringert. Die Tatsache, dass seit einigen Jahren die Tuberkulosesterblichkeit unter den Frauen grösser ist, als unter den Männern, lässt sich übrigens in der ganzen Schweiz nachweisen. (In Bern starben im Zeitraum von 1921—1925 auf je 10 000 Einwohner an Tuberkulose 14,9 männliche und 16,5 weibliche.)

Es ist ferner eine international bekannte und statistisch erhärtete Tatsache, dass sowohl die Heiratshäufigkeit in den untern Schichten grösser, als auch (zumindest das männliche) Heiratsalter in diesen Schichten tiefer gesetzt ist als in den obern Klassen. Die Gründe hiefür sind international fast dieselben. Das Maximaleinkommen eines Arbeiters wird in relativ jungen Jahren erreicht, besonders im Vergleich zum Kaufmann oder gar Akademiker. Zudem erwartet die junge Arbeiterin weit weniger als die Frau der obern Stände von der Verheiratung eine dauernde wirtschaftliche Sicherstellung. Sie ist illusionsloser, durch Erfahrung und politische Aufklärung über ihr Lebensschicksal orientiert. Sie ist sich der engen Umgrenzung ihres Lebensraumes bewusst, und erwartet, sofern sie wieder in die Kreise ihrer Herkunft hineinheiratet, meist nicht viel anderes, als auch nach der Verheiratung haupt- oder nebenberuflich erwerbstätig bleiben zu müssen. Gerade diese Bewusstheit von der engen Umgrenzung des proletarischen Lebens führt sie aber dazu, mit aller Macht aus dieser Schicht herauszustreben. Nicht durch die eigene Arbeit, — diese ist der proletarischen Beschränkung unterworfen, — aber durch ihre Verheiratung. Die Mindereinschätzung der Arbeiter durch die Frauen ihres Standes kann zu schweren Konflikten führen. Konflikten vor allem seelischer Natur. Führende Sozialpolitiker beginnen darauf hinzuweisen. Ein typisches Bild hiefür gibt der Vergleich der letzten deutschen Berufszählung mit der Betriebszählung. (Die beiden Zählungen können technisch einwandfrei verglichen werden.) Die Berufszählung, wo die Berufsangabe durch die Berufstätigen selbst erfolgt, wies ganz bedeutend mehr Angestellte auf, wie die Betriebszählung, die, vom Betrieb aus gesehen, den tatsächlichen Angestelltenbestand ermittelt. Viele Arbeiter hatten sich also aus eigener Machtvollkommenheit die sozial höher erscheinende Stellung des Angestellten beigelegt. [8])

[8]) S. Kracauer: „Die Angestellten".

Da durch Verheiratung aber viel mehr Mädchen aus untern in die obern Schichten aufsteigen, als das umgekehrte Phänomen der Fall ist (und der Mittelstand, der die Fraglichkeit seiner Existenz zu spüren beginnt, wehrt sich gegen „Mésaliancen" heftiger, als das gehobene Bürgertum, schliesst sich gegen das Proletariat stärker ab, als gehobenes Bürgertum und Finanzaristokratie gegen den Mittelstand), so ergibt sich aus all dem Vorhergesagten, dass sich die Heiratschancen ungefähr in demselben Masse verschlechtern, als es sich um immer höhere soziale Schichten handelt. Besonders wird, seiner wirtschaftlichen Lage wegen, hiervon der gesamte Mittelstand und noch ein Teil des Bürgertums betroffen.

Mit der Verschlechterung der Heiratschance vergrössert sich aber die Möglichkeit eines eintretenden Zwanges zur wirtschaftlichen Versorgung durch Erwerbsarbeit.

Diese Zwangspotenz drängt die Mädchen zum Erwerbsberuf. Da sie bei den Mädchen des Mittelstandes am grössten ist, so wird dies wohl eine Hauptursache für die massenhafte Ergreifung des nächstliegenden und sozial angemessen erscheinenden Handels- und Bureauangestelltenberufes sein.

Eindringlich versucht eine Bewegung, namentlich der wirtschaftlich sichergestellten und verheirateten Frauen, diesen jungen Mädchen klarzumachen, dass der Beruf der Hausfrau, oder allenfalls des Dienstmädchens oder Stütze, bedeutend richtiger, weiblicher, womöglich noch moralischer wäre. (Siehe zahlreiche Frauenbeilagen des „Bund" und anderer Blätter.) Der Beruf des Hausdienstes, in seiner heutigen Form, vermag mit Recht aber nur wenige zu verlocken. Abgesehen von der deutlichen Tendenz der Ausschaltung von Dienstkräften, vermöchte die heute noch dienstbotenhaltende Familie eine erkleckliche Erhöhung von Lohn und Aenderung der Arbeitsbedingungen gar nicht zu tragen. Die Zahl der Familienhaushaltungen, die sich Dienstboten leisten können, ist übrigens lächerlich gering und könnte ein übergrosses Angebot gar nicht aufsaugen. Von 100 Familien waren solche mit Dienstboten: Bern = 17, Zürich =15, Basel = 14, Genf = 13.

C. Die Frau im Erwerbsleben der Schweiz.

Die wirtschaftliche und soziale Entwicklung, welche analog andern Ländern auch in der Schweiz stattgefunden hat, treibt die Frau in immer steigendem Masse in das Erwerbsleben. Schon lange hatte die Frau Eingang in fast alle Berufsarten gefunden; in den letzten Jahrzehnten vollzogen sich jedoch bedeutende

Strukturwandlungen. Die Verteilung der Geschlechter in den einzelnen Betriebsarten hat sich stark verändert. In einzelnen Betrieben ist ein grosser Rückgang der Frauenarbeit, in andern eine aussergewöhnlich grosse Zunahme zu verzeichnen; in andern wiederum hat sich die Stellung im Beruf geändert. Aus den Zahlen der Betriebszählung von 1929 kann jedoch nicht die Bedeutung der gesamten Frauenarbeit festgestellt werden, da ein wesentlicher Teil der dem hauswirtschaftlichen Berufe Entzogenen in der öffentlichen Verwaltung und in freien Berufen tätig ist. Diese sind von der Betriebszählung nicht erfasst worden. Dagegen vermag diese über die in der Privatwirtschaft erwerbstätigen Personen Aufschluss zu geben.

Die folgende Zusammenstellung zeigt den Anteil der Frauenarbeit am gesamten privatwirtschaftlichen Erwerbsleben, wie es sich aus den Zahlen der Betriebszählung von 1929 ergibt.

Betriebsart	Total	Männer	Frauen	Von 100 Beschäft. waren Weibl.
Im ganzen	**1 260 864**	**843 282**	**417 582**	**33,1**
A. Bergbau	6 952	6 836	116	1,7
B. Industrie und Handwerk	812 408	590 953	221 455	27,26
Herst. von Nahrungs- u. Genussmitteln	88 978	59 062	29 916	33,62
Bekleidungs- und Reinigungsgewerbe	107 013	42 945	64 068	59,87
Herstellung von Baustoffen etc.	200 864	194 862	6 002	3,0
Textilindustrie	100 990	38 092	62 898	62,28
Herstellung von Papier, Kautschuk etc.	22 518	15 843	6 675	29,64
Chemische Industrie	18 567	15 138	3 429	18,47
Metall- und Maschinenindustrie	181 423	165 909	15 514	8,55
Uhrenindustrie, Bijouterie	58 799	32 632	26 167	44,5
Zentralanlagen für Kraft etc.	8 836	8 555	286	3,24
Graphische Gewerbe	21 679	15 733	5 946	27,43
Gewerbliche Betriebe in Anstalten	2 741	2 187	554	20,21
C. Handel	323 674	153 612	170 062	52,54
Grosshandel	47 599	35 266	12 333	25,91
Kleinhandel	124 275	57 540	66 735	53,7
Bank- und Börsenwesen	19 319	15 731	3 588	18,57
Versicherungswesen	5 650	4 091	1 559	27,59
Hilfsdienste	6 710	4 920	1 790	26,68
Gastgewerbe	120 121	36 064	84 057	69,98
D. Verkehr	83 025	75 894	7 131	8,59
E. Uebrige von der Zählung erfasste Betriebe	34 805	15 987	18 818	54,1
Interessenvertretung	5 286	3 337	1 949	36,87
Gesundheitswesen, Sport	18 462	6 575	11 887	64,39
Unterricht, Kunst etc.	11 057	6 075	4 982	45,01

(Berechnet nach Band 3, Tab. 2, S. 54 ff.)

Rund ein Drittel aller Erwerbstätigen sind also heute Frauen. Diese Zahl liegt, entsprechend den Beschränkungen der Eidg. Betriebszählung, unter dem tatsächlichen Bestand. Hinzu kämen noch die Angehörigen der öffentlichen Verwaltung und der freien Berufe, soweit diese nicht in Betrieben ausgeführt werden. Die Zahlen der Berufszählung können nun nicht allein zeitlich nicht zur Ergänzung herangezogen werden, sondern auch deswegen nicht, weil sich die verschiedenen Berufskategorien der beiden Zählungen überschneiden und die nicht in Betrieben beschäftigten Berufstätigen aus der Berufszählung nicht ausgesondert werden können.

Immerhin lassen sich doch wertvolle Schlüsse ziehen in bezug auf die Zahl, die zu obigem Drittel noch hinzugefügt werden müsste. 1920 waren von allen über 15 Jahre alten Frauen 37 % berufstätig. Werden die häuslichen Dienste, Dienstboten mitgerechnet, sogar 43 %. Es besteht immerhin die Möglichkeit, dass sich in den zwischen den beiden Zählungen liegenden 9 Jahren das Verhältnis noch verstärkt haben könnte. (Die Berufszählungsergebnisse des Jahres 1930 liegen im Momente der Niederschrift noch nicht vor.)

Erstaunlich und zu vielen Differenzen Anlass gibt hauptsächlich das Ueberwiegen der Frauenarbeit in der Gruppe Handel. Der Anteil der Weiblichen am Gesamtbetriebspersonal beträgt 52,54 %. Dieses Ueberwiegen ist zur Hauptsache auf die statistische Technik zurückzuführen, welche das Gastwirtschaftsgewerbe, trotz seiner ganz andern Arbeitsanforderungen und -verhältnissen, in der Gruppe Handel unterbringt. Ohne jene rund 85 000 Weiblichen würde sich das Verhältnis von Männlichen und Weiblichen bedeutend normaler gestalten, etwa 3 : 2. Man begegnet jedoch oft der irrigen Ansicht, dass die Frauenerwerbsarbeit ständig in ausserordentlichem Masse zunehme und der Anteil der Frauen am Berufsleben im ständigen Wachsen begriffen sei. Der Vergleich der Volkszählungsergebnisse seit 1870 zeigt aber eine auffallende Gleichmässigkeit. Der Frauenanteil an der Gesamtheit der Berufstätigen (ohne Dienstboten) betrug demnach:

1870 = 324 ‰	1888 = 291 ‰	1910 = 305 ‰
1880 = 321 ‰	1900 = 282 ‰	1920 = 306 ‰

Dieselbe Gleichmässigkeit zeigt sich auch, wenn man das Verhältnis der berufstätigen Frauen zu den übrigen Frauen betrachtet. (In der folgenden Zusammenstellung sind die Mädchen unter 15 Jahren miteingerechnet):

Von 100 Frauen waren beruflich tätig:

1870 = 28	1888 = 24	1910 = 27
1880 = 29	1900 = 25	1920 = 27

In den Zahlen der Betriebszählung zeigen sich verschiedene Gruppen, bei denen die Frauenarbeit prozentual überwiegt. Dieses Ueberwiegen der Weiblichen zeigt sich beim Handel und in der Gruppe der „übrigen von der Zählung erfassten Betriebe" (im folgenden kurz „übrige Betr." genannt). Beim Handel ist dies den vorgenannten Gründen, aber auch der starken weiblichen Durchsetzung des Kleinhandels zuzuschreiben. Das Kleinhandelsgewerbe darf heute als eigentlicher Frauenberuf bezeichnet werden. In allen Betriebsarten und Stellungen arbeiten in der Mehrzahl Frauen. Bei den übrigen Betrieben ist der starke weibliche Anteil auf die grosse Bedeutung zurückzuführen, welche die Frauenarbeit in den Untergruppen Erziehung und Gesundheitswesen von jeher gehabt hat. Ebenso überwiegt die Frauenarbeit mit ihrem Anteil von 59,9 % im Bekleidungs- und Reinigungsgewerbe, in der Textilindustrie mit 62,3 %. Relativ gross ist auch ihre Bedeutung in der Uhrenindustrie (44,5 %), in der Industrie der Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln (33,6 %), in der Herstellung und Verarbeitung von Leder, Papier, Kautschuk (29,6%), in der Versicherung (27.6%) und im graphischen Gewerbe (27,4 %).

Die Berufszählung von 1920 erfasste noch folgende Berufstätige, die in der Betriebszählung nicht figurieren und deshalb nur zu einem approximativen Vergleich herangezogen werden können. 19 701 Weibliche in Unterricht und Erziehung (einschliesslich jener in Anstalten mit Internat, die auch in der Betriebszählung erfasst sind), in der Privatkrankenpflege 5083, Hebammen 2042, Aerztinnen ausserhalb von Heilanstalten 295, kirchliche Privatgemeinschaften, Predigerinnen, Missionarinnen 353, etc. etc.

Laut einer Mitteilung des Eidgenössischen Personalamtes waren in der öffentlichen Verwaltung des Bundes im Jahre 1928 4810 Weibliche tätig. Und zwar entfielen davon auf die

Bundeszentralverwaltung	415
Zoll	65
Post	1240
Telegraph	2080
Allgemeine Bundesverwaltung	3800
Bundesbahnen	1010

Ein richtiges Bild vom Stand der Frauenerwerbsarbeit erhält man erst dann, wenn man die Resultate der Betriebszählung von 1929 mit denjenigen von 1905 vergleicht. Schon dem oberflächlichen Beobachter muss es klar erscheinen, dass sich im Wirtschaftsleben und in der sozialen Struktur Veränderungen ergeben haben müssen. Ein anfänglich starker wirtschaftlicher Aufschwung, eine Zeit des Anspannens aller verfügbaren Kräfte, wurde von Kriegszeiten, Hochkonjunkturen in einzelnen Branchen, und Zeiten tiefster wirtschaftlicher Depression abgelöst. Die Kriegszeit erforderte einen starken Ausbau des Verwaltungsapparates. Durch die grosse Anzahl der im Aktivdienste stehenden Männer eröffneten sich den Frauen weitere Arbeitsmöglichkeiten. Die unter diesen Ausnahmezuständen von der Verwaltung aufgesogenen Personen sind allerdings innerhalb kurzer Zeit nach der Auflösung dieser Betriebe wieder abgestossen worden, so dass sich vorübergehend eine starke Arbeitslosigkeit der kaufmännischen und verwaltungstechnischen Berufsangehörigen ergab. Aber auch diese Existenzen sind wiederum von der Privatwirtschaft zum allergrössten Teil aufgesogen worden, oder soweit es sich nicht um gelernte, sondern um berufsfremde und nur durch die besonderen Umstände in solche Berufsklassen hineingeratene Personen handelte, irgendwo in andern Berufen untergetaucht. Aus diesem Grunde ist das Bild von 1929 wieder mehr „normal“ geworden. d. h. das Bild ist der tatsächlich rein ökonomischen Entwicklung angepasst und wird nicht fühlbar durch politische Sonderlagen beeinträchtigt. Die Wirtschaftskrise macht sich aber noch kaum sehr geltend. Die folgende Zusammenstellung orientiert über die Zunahme des gesamten Betriebspersonals seit 1905. 1905 wird als Basis von 100 % angenommen.

Betriebsart	Männliche		Weibliche		Zunahme in %	
	1905	1929	1905	1929	M.	W.
Im ganzen	**643 566**	**831 533**	**318 432**	**414 088**	**29,2**	**30,0**
Bergbau, Steinbruch, Gruben	8 956	6 836	176	116	—23,7	—34,1
Industrie und Handwerk	446 389	582 033	184 577	220 077	30,39	19,2
Handel	104 963	151 227	115 860	167 967	44,08	44,97
Verkehr	73 718	75 894	10 848	7 131	2,95	—44,08
Uebrige Betriebe . . .	9 540	15 545	6 971	18 797	62,95	169,65

Dieses Bild stellt sich nun überraschend der allgemeinen Volksmeinung entgegen, wonach sich die Frauenarbeit in einer ständigen und ungleich stärkern Aufstiegslinie befinde als die Männerarbeit. Die Zunahme im ganzen ist ohne wesentlichen Unterschied, sogar von einer erstaunlichen Gleichförmigkeit. Entsprechend dem allgemeinen Rückgang der Betriebe in der 1. Gruppe Bergbau (er beträgt —37 %) ist die Frauenarbeit sogar noch stärker zurückgegangen, als die Männerarbeit, was auch der Art und Weise des Betriebes entspricht. In Industrie und Handwerk hat die Frauenarbeit zwar zugenommen, aber wesentlich weniger als die Männerarbeit. Dort wo man die grösste Differenz und den stärksten Aufschwung erwartet, im Handel, ist der Unterschied fast lächerlich klein. In der Gruppe Verkehr steht gegenüber einem schwachen Plus auf der Männerseite eine Reduktion auf fast die Hälfte auf der Frauenseite. Einzig in den übrigen Betrieben, wo die Interessenvertretung, das Gesundheitswesen, der Sport, Wissenschaft, Kunst und Vergnügungsunternehmungen enthalten sind, ist eine besonders grosse Zunahme zu verspüren.

Die Wandlungen der Frauenarbeit sind hauptsächlich strukturelle Verschiebungen. Das Bild eines besonders starken Vorrückens der Frauenarbeit entsteht dadurch, dass sich das Schwergewicht in jene Beschäftigungsarten verschoben hat, die besonders augenfällig und vom breiten Publikum leicht übersehbar sind; denn gliedern wir die Bestände nach der Stellung im Betrieb, so ergeben sich ganz andere Entwicklungstendenzen. Dies wird in grobem Umfange durch die folgende Zusammenstellung gezeigt:

Betriebsstellung	Männliche		Weibliche		Zunahme	
	1905	1929	1905	1929	M.	W.
Im ganzen	**643 566**	**831 533**	**318 432**	**414 088**	**29,7**	**31,0**
Arbeiterschaft	408 921	547 666	176 465	238 925	33,9	35,4
Verwaltungspersonal . .	44 226	87 175	12 991	70 232	97,1	440,0

Beim Vergleich der Zahlen von 1905 mit 1929 beschränkt sich die obige Tabelle auf die beiden Hauptgruppen der Arbeiterschaft (einschliesslich der gewerblichen Lehrlinge) und des Verwaltungspersonals (einschliesslich der kaufmännischen Lehrlinge). Besonders auffallend ist die absolute und relative Zunahme des weiblichen Verwaltungspersonals. Wo, in welchen Betriebsarten arbeiten die Frauen? Aus den vorhergehenden Darstellungen ist noch nicht ohne weiteres ersichtlich, in welchen Zweigen der Privatwirtschaft der Schwerpunkt der weiblichen Berufstätigkeit liegt. Anhand einer Texttabelle der Eidgenössischen Betriebszählung sei hier eine Orientierung für die Hauptgruppen gegeben:

Betriebsgruppe	Von 1000 weibl. Beschäftigten überhaupt entfallen auf vorstehende Gruppen:	
	1905	1929
A. Bergbau, Steinbrüche, Gruben	1	—
B. Industrie und Handwerk . . .	582	533
Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln	75	72
Bekleidungs- und Reinigungsgewerbe . . .	202	155
Herstellung von Baustoffen, Baugewerbe, Wohnungseinrichtungen	15	14
Textilindustrie	211	151
Herstellung und Verarbeitung von Papier, Kautschuk, Leder	11	16
Chemische Industrie	4	8
Metall- und Maschinenindustrie	12	37
Uhrenindustrie, Bijouterie	42	63
Graphische Gewerbe	9	14
Gewerbliche Betriebe in Anstalten	2	1
C. Handel (Gross- und Kleinhandel) . . .	362	404
D. Verkehr	34	17
E. Uebrige von der Zählung erfasste Betriebe	22	45

Ein kleiner, aber deutlicher Rückgang der Frauenarbeit ist in der Gruppe Industrie und Handwerk festzustellen, wo der Anteil von 582 Promille auf 533 gesunken ist. Um fast denselben

Anteil ist aber die Gruppe Handel von 362 Promille auf 404 gestiegen. Diese strukturelle Verschiebung in der Art der Betriebsgruppen scheint irgendwie typisch zu sein. Sie wird in verschiedenen andern Ländern, vorab in Deutschland, beobachtet. Innerhalb des Handels zeigen hauptsächlich die Gruppen der Warenhäuser, des Detailhandels mit Bekleidungsartikeln und Textilwaren, sowie das Bank- und Versicherungswesen eine starke Erhöhung des weiblichen Anteils.

Erstaunen muss der Rückgang in den früher als typisch weiblich bezeichneten Berufsarten. In der Schneiderei, Weissnäherei und Wäschekonfektion, Wäscherei, Glätterei, Seidenspinnerei, Seidenweberei und Stickerei, die früher den Frauen ausgedehnte Erwerbsmöglichkeiten boten, ist die Frauenarbeit zum Teil stark eingeschränkt worden. Entfielen 1905 von 1000 weiblichen Beschäftigten überhaupt noch 90 auf die Schneiderei, so waren es 1929 nur mehr 58. In der Gruppe Weissnäherei und Wäschekonfektion fiel der Anteil von 23 auf 13, in der Wäscherei und Glätterei von 40 auf 16, in der Stickerei gar von 57 auf 18. Diese Rückgänge sind nicht allein auf die allgemeine Krisenlage, besonders der Textilindustrie, sondern wieder auf die starken strukturellen Verschiebungen innerhalb der Betriebsarten zurückzuführen. In der Schneiderei zum Beispiel hat vor allem die Zahl der selbständigen Betriebsinhaberinnen in ausserordentlich hohem Masse abgenommen. Diese sind um rund 8000 Personen zurückgegangen, während die weiblichen Angestellten, inkl. Lehrlinge, etwas anstiegen, die Arbeiterinnen sogar um 4200. An diesen Rückgängen trägt hauptsächlich das Aufgehen der kleinsten Betriebe in mittlere und grosse Betriebe die Schuld. Wie in andern Ländern, so ist auch in der Schweiz das Kleinstgewerbe dem Untergang geweiht.

II. Abschnitt.

Der Umfang der Frauenarbeit in Handel und Verwaltung.

A. Der schweizerische Handel, die Handelsbetriebe und andere Betriebe mit kaufmännischer Verwaltung.

a) Die Entwicklung von Handel und Industrie.

Die wirtschaftliche Entwicklung des 18. und 19. Jahrhunderts hat die Schweiz vom Agrarstaat zum Industriestaat geführt. Besonders in den letzten Jahrzehnten haben Industrie und Handel bedeutend an Umfang gewonnen. In fast unverhältnismässig grossem Umfange will es erscheinen, wenn man die räumliche Kleinheit, die relativ ungünstige Lage und den Mangel an Rohstoffen in Betracht zieht. So ist die Schweiz auf die Einfuhr von beinahe allen Rohstoffen, welche sie für ihre Industrie benötigt, und auf die Ausfuhr ihrer Fabrikate angewiesen. Die Handelstätigkeit steht somit im Zentrum des schweizerischen Wirtschaftslebens, sie ist zum Lebensnerv ihrer wirtschaftlichen Existenz geworden. Folgende Aussenhandelszahlen mögen dies illustrieren:

Schweizerischer Aussenhandel in Millionen Franken:

	Einfuhr	Ausfuhr
1886—1890	820,9	671,8
1891—1900	969,3	699,6
1901—1910	1 398,5	1 001,6
1911—1920	3 888,1	3 244,6
1922	1 914,5	2 140,1
1925	2 633,1	2 070,1
1928	2 744,7	2 134,4
1929	2 783,9	2 104,5
1930	2 664,2	1 767,5

Der Handelsverkehr (Spezialhandel) betrug im Jahre 1929 Franken 1207.— pro Kopf der Bevölkerung.

Die Bedeutung von Handel und Industrie zeigt sich auch im folgenden: Die Betriebszählung von 1929 erfasste im ganzen 217 792 Betriebe, worin 1 260 864 Personen beiderlei Geschlechts beschäftigt waren. Von diesen Personen arbeiteten in:

Bergbau, Steinbrüchen, Gruben	0,55 %
Industrie und Handwerk	64,43 %
Handel	25,67 %
Verkehr	6,59 %
Uebrigen von der Zählung erf. Betr.	2,76 %.

Dieser grosse Anteil von Handel und Industrie ist der Natur der Zählung nach weiter nicht verwunderlich. Hier mussten diese beiden Hauptgruppen den grössten Anteil der Erwerbstätigen aufweisen. Das Bild stellt sich etwas anders dar, wenn man das Verhältnis dieser beiden Erwerbszweige in Beziehung setzt zu den übrigen Berufsarten, wie sie durch die Berufszählung von 1920 gegeben sind. Der Handel tritt hier, absolut betrachtet, gegenüber der Urproduktion etwas zurück. Allerdings lässt sich dann auch deutlich sehen, wie stark die Urproduktion zugunsten von Handel, Verkehr, öffentliche Verwaltung, Rechtspflege und Kunst zurückgeht. Folgende Zusammenstellung mag darüber orientieren:

Erwerbszweig	Erwerbende in Promille 1920	1910	1900
Im ganzen	1000	1000	1000
Gewinnung der Naturerzeugnisse	266	275	322
Veredlung der Natur- u. Arbeitserzeugn.	477	464	441
Handel	117	110	93
Oeffentl. Verwaltung, Rechtspflege, Kunst	53	42	38
Anstalten	14	12	9
Persönliche Dienstleistungen	14	14	10
Nicht beruflich tätige Erwerbende (Rentner und Pensionierte)	40	37	29

b) Die Zahl der Betriebe, deren Struktur und die darin Beschäftigten im allgemeinen.

Die Frauenarbeit im Handels- und Bureauberuf spielt sich hauptsächlich in der Industrie und im Handel, in der Verwaltung und in den Advokatur- und Notariatsbureaux ab. Will man daher die Bedeutung der Frauenarbeit im Handel und Bureauberuf

auch nur einigermassen ermessen, so muss man sie in Beziehung setzen zur Grösse dieses Raumes und zu den übrigen Beschäftigten.

Wenn man die Zahlen der Betriebe und der darin beschäftigten Personen von 1905 mit denjenigen von 1929 vergleicht, so ergeben sich daraus recht interessante Perspektiven.

Vor allem fällt der Rückgang in der Anzahl der Betriebe auf. In der Gruppe Bergbau sind dieselben um 37 % zurückgegangen, in Industrie und Handwerk um 15 % und im Verkehr um 17 %. Der Gesamtrückgang beträgt allerdings nur 4 %; denn diesen Reduktionen stehen zwei Gruppen mit ziemlichem bis starkem Aufschwunge gegenüber. Dies ist der Handel mit einer 15%igen Zunahme der Betriebe und die übrigen Betriebe mit 49 %. Soweit eine Abnahme zu konstatieren ist, hängt sie deutlich mit der Konzentrationsbewegung zusammen; denn es gehen hauptsächlich die kleinen Betriebe ein. Auch nimmt die Zahl der Beschäftigten durchaus nicht im gleichen Masse ab wie die Zahl der Betriebe. Im Gegenteil, die Beschäftigten nehmen sogar zu. So in der Industrie, wo die Betriebe zwar um 15 % zurückgehen, die Zahl der Beschäftigten jedoch um 27 % steigt. Auch in den Gruppen, welche einen Rückgang in der Zahl der Beschäftigten aufweisen, ist er immer noch relativ kleiner, als der Rückgang der Betriebe. Beispielsweise im Verkehr, wo die Betriebe stark eingeschränkt worden sind, nehmen die beschäftigten Personen nur um 2 % ab, im Bergbau um 24 %. In diesem Zusammenhange ist bemerkenswert, dass in den Betriebsarten, in welchen ein Rückgang der Beschäftigtenzahl überhaupt zu konstatieren ist, die Frauenarbeit in ungleich grösserem Masse abnimmt, als die Männerarbeit. Hingegen finden in Betriebsarten mit stark ansteigender Beschäftigtenzahl die Frauen stärker Eingang, als die Männer. Besonders auffällig sieht man dies in der Gruppe der „übrigen Betriebe". Dort steigt die Gesamtzahl der Beschäftigten seit 1905 um 108 %, sehr zugunsten der Frauen; denn der weibliche Anteil betrug 1929 54,1 %. Seit 1905 war er um 169,7 % gewachsen, während derjenige der Männer nur um 63 % ansteigt.

In der Hauptsache herrscht auch heute noch in der Schweiz der Kleinbetrieb, welcher insgesamt 1—5 Personen beschäftigt,

vor, und der über 100 Personen beschäftigende Grossbetrieb ist im Verhältnis zur Gesamtzahl der Betriebe noch verschwindend klein. 85 % sind Kleinbetriebe. Immerhin sank ihr Anteil seit 1905 um 5 %, während die Grossbetriebe überhaupt zum erstenmal in der Statistik des „Anteils der kleinsten und grössten Betriebe an der Gesamtzahl" zu erscheinen vermochten. Ihr Anteil beträgt bloss 1 %. Sie beschäftigen aber bereits gleichviel Personen wie die Kleinbetriebe. Darin liegt eine grosse Veränderung. 1905 beschäftigten die Kleinstbetriebe noch 38 % aller Beschäftigten, die grössten nurmehr 24 %. Heute arbeiten in beiden je 29 %.

Aus dem vorliegenden Material lässt sich leider nicht ersehen, in welchem Masse die Frauen mehr Eingang in Gross- oder Kleinbetrieben gefunden haben. Gewisse Schlüsse lassen sich jedoch schon daraus ziehen, dass der Anteil der Frauenarbeit am Grosshandel noch immer sehr gering ist, die Frau sich hingegen den Kleinhandel ausserordentlich stark erobert hat.

Im Jahre 1929 haben wir in der Schweiz im ganzen 217 792 Betriebe, worin 1 260 864 Personen beiderlei Geschlechts beschäftigt sind.

Die folgende Zusammenstellung gibt nun die Zahl der Betriebe und Beschäftigten an, welche auf die sechs Hauptgruppen entfallen. Ferner den Anteil der Weiblichen am Gesamtpersonal.

Betriebsart	Betriebe	in %	Beschäftigte	Davon Frauen	in %
Im ganzen	**217 792**	**100**	**843 282**	**417 582**	**33,1**
Bergbau etc.	909	0,42	6 952	116	1,7
Industrie etc.	109 696	50,73	394 826	221 455	27,26
Handel	90 850	41,71	323 674	170 062	52,54
Verkehr.	10 744	4,93	83 025	7 131	8,59
Uebrige Berufe	5 593	2,57	34 805	18 818	54,1

Von diesen Betrieben fallen nur 3,9 %, aber mit 36 % aller Beschäftigten, unter die Fabrikbetriebe. Mit Ausnahme von drei Betrieben (zwei Dampfschiffahrtsunternehmungen und einem

Unternehmen für Kehrichtabfuhr) gehören alle diese 8514 Fabrikbetriebe in die Gruppe Industrie und Handwerk. Mit durchschnittlich je 37 % der Beschäftigten sind Männer und Frauen fast gleichmässig daran beteiligt.

c) Die Strukturveränderungen im Gesamtbetriebspersonal seit 1905.

Schon das vorhergehende Allgemeinbild der Betriebe und ihres Gesamtpersonals zeigte die Verschiebungen, die sich im Zeitraume von 24 Jahren innerhalb der schweizerischen Wirtschaft vollzogen haben. Noch stärker sind die Verschiebungen, welche sich innerhalb des Betriebspersonals ergaben. Man kann hier von eigentlichen Strukturveränderungen der Betriebe sprechen.

Diese interne Verschiebung geht in zwei Richtungen:

1 *Veränderungen im Verhältnis von Arbeiterschaft und Verwaltungspersonal*

und

2. *Veränderungen im Verhältnis der Geschlechter innerhalb jeder dieser beiden Kategorien.*

Diese beiden Erscheinungen sind für unser Thema von ausschlaggebender Wichtigkeit.

Schon ein flüchtiger Ueberblick führt in das Zentrum des Problems. Im Jahre 1905 kamen auf 100 Arbeiter rund 9½ Personen des Verwaltungspersonals. Im Jahre 1929 hingegen deren 20. Die Arbeiterschaft hat sich nämlich nicht in demselben Masse entwickelt wie das Verwaltungspersonal. Seit 1905 nahm letztes um 175 % zu, die Arbeiterschaft jedoch nur um 34 %. Diese Erscheinung hängt deutlich mit einer Umformung der Betriebe zusammen. Dem schwachen Zuwachs der Arbeiterschaft entspricht die verstärkte Verwendung der motorischen Antriebskraft. Die Betriebe mit motorischer Antriebskraft haben um 220 % zugenommen und die Zahl der PS hat sich fast verdreifacht.

Dem ausserordentlich starken Zuwachs des Verwaltungspersonals steht die landläufige Meinung von der hauptsächlich personalersparenden Wirkung der Rationalisierung gegenüber. Jene Arten des Wirtschaftens, welche man unter dem Begriff Rationalisierung zusammenfasst, können personalersparend wirken, sie müssen es aber nicht. In der Schweiz ist im Gegenteil eher von einer ausweitenden Wirkung auf den Bureaubetrieb zu spre-

chen, als von einer Einschränkung. Die personalersparenden, grossen Bureaumaschinenanlagen (Powerslochmaschinen, Buchhaltungsmaschinen verschiedener Systeme) sind nur in ganz wenigen Grossbetrieben eingerichtet worden, mit einem Kostenaufwand, der an den vorgegebenen Gehaltseinsparungen gemessen, in einem kaum zu rechtfertigenden Verhältnis steht. Die Ausdehnung des Marktes, neue Kalkulations- und Reklamemethoden, eine eingehendere Betriebsstatistik führen gerade auf dem Wege der Rationalisierung eher zu einer Ausdehnung des Bureaupersonalbestandes. Ganz allgemein kann aber ferner bemerkt werden, dass die „Rationalisierung in den Bureaux offenbar langsamer vorwärts geht, als die Diskussion hierüber erscheinen lässt". Der obige Satz ist das Endergebnis einer Umfrage des Zentralverbandes der Angestellten in Deutschland, nach den Arbeits- und Lebensverhältnissen der weiblichen Angestellten. Die Umfrage stützte sich auf 5741 Fragebogen. Demnach waren über 60 % der Angestellten mit handschriftlichen und nur 40 % einschliesslich Schreibmaschine mit maschinellen Arbeiten beschäftigt. Das Ergebnis ist deswegen besonders interessant, weil die Großstadt und die Grossbetriebe hier mehrheitlich beteiligt waren und also auch ihr Einfluss das Verhältnis nicht zugunsten der maschinellen Arbeit zu verschieben vermochte.

Seit 1905 hat sich im weitern *das Verhältnis der Geschlechter innerhalb des Verwaltungspersonals stark zugunsten der Frau verschoben, während innerhalb der Arbeiterschaft keine Veränderung,* sondern im Gegenteil eine geradezu auffallende Konstanz zu beobachten ist. Im Jahre 1905 kamen auf 100 Personen Verwaltungspersonal noch 77 Männer, 1929 waren es deren nurmehr 55; wohingegen von 100 Arbeitern im Jahre 1905 69,8 Männer waren, 1929 69,6.

In allen diesen Erscheinungen kündigen sich grosse Strukturveränderungen der schweizerischen Wirtschaft an.

Wie wir sahen, ist der Kleinbetrieb auch in der Schweiz deutlich im Rückgange begriffen, die Verminderung der selbständigen Existenzen eine nicht mehr zu leugnende Tatsache. Der erbitterte Kampf, der innerhalb des schweizerischen Mittelstandes gegen Konzentrationstendenzen, gegen Warenhäuser, Migros, etc. geführt wird, zeigt die bedrohte Situation nur deutlicher, wenn er

nicht bereits ein Zeichen der beginnenden Auflösung und Zurückdrängung bedeutet.

Anderseits wächst in der Gruppe des Verwaltungspersonals eine breite Schicht unselbständiger Berufstätiger heran. Diese Schicht ist durchaus nicht homogen. Schon der schwankende Begriff „Angestellte" bedingt es, dass hier Fälle einbezogen werden, bei welchen die wirtschaftlichen und sozialen Grenzen nach unten, dem Proletariat zu, ebenso verwischt sind, wie diejenigen nach oben, dem Kapital zu. Der Prokurist einer grossen Versicherungsgesellschaft wird statistisch hier gleichermassen miterfasst, ist, vom Kapital aus gesehen, ebensosehr unselbständig berufstätig, als es das Mädchen an der Schreib- oder Powersmaschine ist, das im ersten Falle 180, im zweiten Falle 150 Fr. Monatsgehalt beziehen wird; aber es wird diesen beiden „Angestellten" nicht einfallen, sich zur selben sozialen Klasse zu rechnen. Trotzdem ist aber die begriffliche Zusammenfassung dieser unselbständig Berufstätigen zu einer einheitlichen Schicht gegeben. Offenbar kann diese Schicht nicht dem Proletariat zugeteilt werden, ebensowenig aber dem Unternehmertum.

Es bildet sich hier anscheinend, analog andern Ländern, das, was Lederer als den neuen Mittelstand bezeichnet. [1])

Charakteristikum des neuen Mittelstandes ist sein Hineingestelltsein zwischen andere Klassen, „deren ökonomische und soziale Situation fixiert ist". An den beiden Grenzen dieser Schicht besteht eine Tendenz, sich nach der entsprechenden historischen Gruppe zu orientieren, dem Proletariat oder dem Unternehmertum zu. In der Mitte, besonders unter den Privatangestellten, herrscht das Verlangen, als Gruppe „sui generis" verstanden zu werden, unter Abwendung von der Politik der andern Klassen. Von der Unternehmerseite her herrscht der Wunsch, dass der neue Mittelstand in seiner Pufferstellung zwischen dem Grosskapital und dem Proletariat den Fortgang des Proletarisierungsprozesses aufhalte und gerade dank seiner eigenen verschwommenen Grenzen eine Ueberbrückung der Klassengegensätze in die Wege leite. Ob diese in der Schweiz entstehende Schicht als neuer Mittelstand zu bezeichnen sei, ist nicht Aufgabe dieser Arbeit. Da die Frau aber fast 50 % dieser Gruppe stellt, so führt

[1]) Lederer, Der neue Mittelstand, Grundriss der Sozialökonomik 1926.

die Klarlegung der ökonomischen und sozialen Situation der Frauenarbeit innerhalb des Verwaltungspersonals notwendigerweise zu einer Fixierung dieser Gruppe überhaupt.

Die Lage eines neuen oder alten Mittelstandes lässt sich nicht mehr unter Nichtberücksichtigung der (funktionell ähnlichen) Frauenerwerbsarbeit beurteilen. *Ein Charakteristikum des heutigen Mittelstandes (der alte und neue Elemente in sich trägt) ist neben der sozialen Zwischenstellung die weibliche Erwerbsarbeit als Norm.*

Der wirtschaftliche Druck allein vermochte diese Norm, namentlich für das junge Mädchen, nicht zu schaffen. Die Erwerbsarbeit des jungen Mädchens des Mittelstandes ist an ganz bestimmte soziale Ideologien gebunden. Solange der Frau nur die alleruntersten Plätze in der Hierarchie der Arbeit zugewiesen wurden und für sie keinerlei Aufstiegsmöglichkeiten bestanden, solange war die ausserhäusliche Erwerbsarbeit der mittelständischen Frau ein Hinaustreten aus dem eigenen Kreise und ein Hinuntersteigen in das Proletariat. Eine Ausnahme bilden hier die Gebiete der Schneiderei, Putzmacherei und der andern eigentlich weiblichen Handwerksarten. Da sie den Frauen reserviert waren, wiesen sie auch Aufstiegsmöglichkeiten auf; gerade die relative Leichtigkeit, mit der man sich in diesen Gebieten „selbständig" machen (also aus dem Arbeiterinnendasein heraustreten) konnte, trug zum mittelständischen Charakter dieser Erwerbsarten bei. Für alle andern Erwerbsarbeiten bestand aber diese soziale Aufstiegsmöglichkeit nicht.

Ein typisches Beispiel ist hier die Entwicklung der Frauenarbeit in allen Stellungen von Industrie und Handwerk. Von altersher hatte hier die Frau ein reiches Betätigungsfeld gefunden. Lange bevor sie auch nur spürbar in den Handel eingedrungen war, hatte sie den Arbeitsmarkt in dieser Gruppe stark durchsetzt und ihm durch ihre speziellen Lohn- und Arbeitsbedingungen, sein eigentliches Gepräge gegeben. Lange Zeit war hier die Frau nur als Arbeiterin, ohne irgendwelche Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten tätig. Die Frauenarbeit in der Industrie trug somit anfänglich einen stark proletarischen Charakter. Daneben lief freilich eine kleinere Schicht von Selbständigen, die man aber aus verschiedenen Gründen nicht als „Aufgestiegene", als Beispiele eines sozialen Aufstiegs der industriellen

und handwerklichen Frauenarbeit betrachten kann. (Ausgenommen Schneiderei, Weissnäherei, Putzmacherei etc.) In andern Betriebsarten, wie in der Textilindustrie, der Herstellung von Baustofen, dem Baugewerbe, der Bäckerei, ja sogar der Metall-, Maschinen- und Uhrenindustrie, wo schon seit längerer Zeit ganz namhafte Zahlen von selbständigen Betriebsinhaberinnen beobachtet wurden, sind diese Selbständigen zum allergrössten Teil unter ganz bestimmten Verhältnissen entstanden. (Witwenschaft, Uebernahme eines Betriebes aus der elterlichen Hinterlassenschaft, seltener durch Kauf.) Diese Selbständigen rekrutieren sich allem nach wenig aus den früheren Arbeiterinnen einer solchen Betriebsart, und man kann deshalb diese Selbständigkeit auch nicht als Aufstiegsmöglichkeit innerhalb der Gruppe betrachten, besonders da sie an eine gewisse freie Verfügbarkeit über bestimmte Kapitalien gebunden ist. Diese Selbständigen bilden deshalb in der Gruppe von Industrie und Handwerk, vielfach allerdings sogar auch noch im Kleinhandel, eine Schicht für sich. Vor der Entstehung einer Zwischenschicht, der Angestellten, besagt ihr Vorhanden- oder Nichtvorhandensein nichts über die Aufstiegsmöglichkeiten der Frau innerhalb von Industrie und Handwerk.

Ein Veränderung vollzieht sich hierin mit dem Einzug der Frau in die Verwaltungsarbeit. Dieser Einzug erfolgte gemäss der allgemeinen Entwicklung um die letzte Jahrhundertwende. Damals begann die Frau Eingang in die verschiedensten Positionen zu finden. Da hiefür keine Kapitalien notwendig und nur die Arbeitskraft und das Konkurrenzprinzip entscheidet, so sind die Aufstiegsmöglichkeiten aus der Arbeiterinnenschaft in die Angestelltenschaft zum mindesten theoretisch möglich. Oder waren es wenigstens zu einer Zeit, da die Ausbildungsbedingungen für das weibliche Bureaupersonal noch fast keinen Regelungen unterworfen waren und grossteils angelernte Kräfte, oder solche mit kürzester und billigster Ausbildungszeit, zur Verwendung gelangten, so dass also auch Aufwendungen für die Ausbildung fast ganz dahinfielen.

Im allgemeinen kann man hier von gewissen Aufstiegsmöglichkeiten sprechen. Denn unbestritten gelten die im allgemeinen höhern Löhne, die kürzere Arbeitszeit, längeren Ferien, die monatliche Bezahlung und die längeren Kündigungsfristen, die besse-

ren Arbeitsräume und die verringerte Unfallgefahr als grosser Vorzug des Angestelltenverhältnisses gegenüber der Lohnarbeit.

Trotzdem ist es vielleicht zu weit gegangen, wenn man behauptet (wie dies verschiedene weibliche Schriftsteller tun [2]), dass die relative Vergrösserung der Klasse der Angestellten und Beamten unter den weiblichen Berufstätigen eo ipso einen wirtschaftlichen und sozialen Aufstieg bedeute. Wenn man die Bewegung einseitig von der Frauenarbeitsseite her ansieht, so ist die Aufwärtsbewegung zweifellos richtig. Sieht man sich aber die Bewegung auch von der Seite der Wirtschaft her an, wie dies unbedingt getan werden muss, so können ganz andere Tendenzen sichtbar werden. Es besteht dann beispielsweise die Möglichkeit, dass sich die Organisation der Wirtschaft derart verändert hat, dass auch die einzelnen Positionen, wie Arbeiter, Werkmeister, Angestellte, Bureauvorsteher, Betriebsleiter etc. einer qualitativen Umwertung unterworfen worden sind. Dass aber die Veränderungen, die im Betriebe allein schon im Verhältnis von Arbeiterschaft und Verwaltungspersonal vorkommen, nicht ohne Einfluss auf die soziale Wertung der beiden Kategorien geblieben sind, steht ausser Zweifel.

Es ist eine bekannte Tatsache, Kracauer erörtert sie noch besonders [3]), dass die Werkmeister alten Stils sich mit voller Berechtigung über die Werkmeister neuern Datums qualitativ erhaben fühlen. Ihr Wissen und Können, ihre Funktion im Betriebsganzen war eine viel bedeutendere und ist heute zum Teil von den Ingenieuren abgelöst worden. Ebenso ist der Aufgabenkreis eines modernen Bureauvorstehers, so dieser Posten überhaupt noch existiert, gegenüber dem früheren Bureauvorsteher stark eingeschränkt worden. Die fortgesetzt sinkende Wertung der „menschlichen Persönlichkeit" (was sich in der sofortigen und raschen Ersetzbarkeit im durchrationalisierten Betrieb am deutlichsten offenbart), ist weiterhin nicht dazu angetan, die qualitative Wertung der Angestelltenarbeit zu erhöhen. So sehen wir mit einiger Deutlichkeit, dass die Besetzung sogenannter höherer Stellen, also der Angestelltenberufe, in immer breiterem Masse zunimmt, dass aber der Wert der Stellung im gleichen Masse sinkt. In bezug auf das Betriebsganze gesehen, ist das

---

2) Dr. Nelly Jaussi, Der wirtschaftliche Aufstieg der Frau.

3) S. Kracauer, Die Angestellten aus dem neuesten Deutschland.

Niveau der Lohnarbeiterschaft hier viel stabiler, weil ihre Arbeit bereits an den Grenzen der Vermechanisierung und Entpersönlichung angelangt ist.

In diesem Sinne ist von einem wirtschaftlichen und sozialen Aufstieg der Frauenarbeit dann nur sehr bedingt die Rede, wenn man sie nicht von der Frauenarbeitseite her, sondern von der Seite der Organisation der modernen Betriebe her betrachtet. Man darf vielleicht sogar so weit gehen, zu sagen, dass in demselben Masse, in welchem die den Angestellten übertragenen Arbeiten den Charakter des Mechanischen annehmen, der Möglichkeit einer persönlichen Gestaltung und Verantwortung entzogen werden, die Angestelltenschaft „verweiblicht" wird. Die heutige enorme Durchsetzung des gesamten Erwerbslebens durch die Frau ist nicht allein auf historische Gründe, auf wirtschaftlichen Zwang, auf die Psychologie der „neuen Frau" und anderes mehr zurückzuführen. Nur in der heutigen Organisation der Wirtschaft und der Betriebe ist überhaupt Platz für die Frau frei geworden. Nicht die Frau hat sich den Platz erkämpft. Die wirtschaftliche Entwicklung hat Plätze geschaffen, die am rationellsten durch Frauen ausgefüllt wurden. Die heutige Wirtschaft braucht die Frau.

Wir wollen nun sehen, wie sich diese beiden strukturellen Verschiebungen, diejenigen innerhalb des Gesamtpersonals und diejenigen des Geschlechtes, in den verschiedenen Betriebsarten auswirken. Das Hauptgewicht wird auf Industrie und Handwerk, sowie den Handel gelegt werden.

Bergbau, Steinbrüche, Gruben.

Wie schon erwähnt, ist hier ein starker Rückgang der Betriebe zu beobachten; er beträgt 37 %. Dieser Rückgang ist ausser in der Kies- und Sandgewinnung in allen Betriebsarten dieser Gruppe zu spüren. Besonders stark in der Torfgewinnung, wo die Betriebe um 96 % zurückgingen, in der Gewinnung des Sandsteins (—90 %), ebenso bei Marmor (—76 %) und im Schieferabbau (—63 %). Dementsprechend ist auch das Gesamtpersonal zurückgegangen, allerdings in weniger starkem Umfange als die Betriebe. In zwei Betriebsarten ist trotz des Rückganges der Betriebe sogar eine starke Zunahme des Personals zu beobachten.

So in der Gewinnung von Erzen und in derjenigen von Ton und andern Erden. Diese beiden Betriebsarten sind mit derjenigen von Kies und Sand von einigem Interesse.

Sie sind von einer ganz unerwarteten Verschiedenheit in der Personalzusammensetzung. Die Gruppe Ton und andere Erden kennt überhaupt kein Verwaltungspersonal, weder männliches, noch weibliches. In Anbetracht der Kleinheit der Betriebe weiter nicht verwunderlich. Es sind im Jahre 1929 nämlich 9 Betriebe mit insgesamt 49 Beschäftigten, davon 39 Arbeiter. Es besteht nun die Möglichkeit, dass diese Betriebe mit andern Betrieben, welche eigentliches Verwaltungspersonal besitzen, zu einer Unternehmung zusammengefasst sind. (Dies lässt sich vorläufig nicht feststellen, da der betreffende letzte Band der Eidgenössischen Betriebszählung noch nicht vorliegt.) Oder aber die Verwaltung erfolgt durch die männlichen Inhaber, Direktoren, Technikern und gelegentlich tätigen Familienangehörigen. Es ist wohl mehr dem Zufall zuzuschreiben, dass in diesen Kleinbetrieben keine Frauen arbeiten.

Die Gruppe Kies und Sand weist die relativ stärkste Zunahme der Verwaltungsarbeit und damit der Frauenarbeit auf. Der gesamte Personalbestand hat um 69 % zugenommen, die Arbeiterschaft ist um etwa $^2/_3$ gestiegen, aber das Verwaltungspersonal hat um rund das Fünfzehnfache zugenommen, und etwas weniger als die Hälfte davon sind Frauen. Hier zeigt sich nun deutlich die in allen Betriebsarten herrschende Erscheinung, dass mit einer starken Zunahme des Verwaltungspersonals immer eine fast ebenso starke oder noch stärkere Zunahme der Weiblichen unter dem Verwaltungspersonal verbunden ist.

Diese Tendenz kommt aber in der Gruppe Bergbau nicht richtig zur Geltung. Die typisch männlichen, krafterfordernden Arbeiten dieser Gruppe scheinen zu einer Abstempelung der ganzen Gruppe als „männliche Berufsart" geführt zu haben, und daher hat die Frau auch in der Verwaltungsarbeit weniger Eingang gefunden als dies eigentlich möglich wäre.

Industrie und Handwerk.

Die Zahl der in der Gruppe Industrie und Handwerk vereinigten Betriebe ist um 18 841 Betriebe zurückgegangen, das sind 15 %. Da die Zahl der Beschäftigten trotzdem um 27 % zu-

genommen hat, so darf dies unter anderm auf den Rückgang der kleinsten Betriebe zurückgeführt werden. Folgende Aufstellung soll dies verdeutlichen:

Von je 100 Betrieben in Industrie und Handwerk entfielen 1929 auf folgende Grössenklassen:

Betriebe mit ... Personen inkl. Betriebsleiter	1929	1905
1 Person	37,9	48,8
2 Personen	20,6	20,8
3 Personen	12,1	10,1
4—5 Personen	11,5	8,2
6—9 Personen	7,5	4,7
10—19 Personen	4,8	3,0
20—50 Personen	3,4	2,0
51—100 Personen	1,2	0,8
über 100 Personen	1,0	0,6

Eine ziemliche Verschiebung ist hauptsächlich im Anteil der kleinsten Betriebe mit einer Person, dem Inhaber, zu verzeichnen, dann wieder kleinere Verschiebungen zugunsten der mittleren Betriebe mit 4—5 und 6—9 Personen. Während die grössten Betriebe nur schwache Veränderungen aufweisen. Der weitaus grösste Anteil der Beschäftigten entfällt aber auf diese grössten Betriebe. Denn von 100 Beschäftigten arbeiten rund 49 % in Betrieben mit über 51 Personen Betriebspersonal. Allein die Betriebe mit über 100 Personen nehmen 37 % der Beschäftigten in Anspruch.

Der Rückgang der Betriebe ist besonders stark in den Untergruppen der Textilindustrie (—39%), des Bekleidungs- und Reinigungsgewerbes (—32 %) und der Uhrenindustrie (—32 %). In der notleidenden Textilindustrie ist mit dem Rückgang der Betriebe auch einer der Beschäftigten um 10 % verbunden, während das Bekleidungs- und Reinigungsgewerbe eine schwache Zunahme der Beschäftigten um 6 % und die Uhrenindustrie gar eine solche von 45 % verzeichnet.

Eine grössere Zunahme hingegen entfällt auf die Untergruppen des graphischen Gewerbes (+ 51 %), der gewerblichen Be-

triebe in Anstalten (+ 48 %), der Metall- und Maschinenindustrie und der chemischen Industrie (+ 24 %). Hier ist überall zugleich eine grosse Personalzunahme zu verzeichnen. In der chemischen Industrie nahm die Zahl der Beschäftigten um 132 % zu, in der Metall- und Maschinenindustrie um 108 %, in den graphischen Gewerben um 59 % und in den Anstalten um 37 %.

Wie nach der Entwicklung der schweizerischen Wirtschaft in den 24 zwischen den beiden Zählungen liegenden Jahren zu erwarten ist, haben sich auch in Industrie und Handwerk die Verhältniszahlen zwischen Arbeiterschaft und Verwaltungspersonal etwas verschoben. Allerdings nicht in demselben Masse, wie es für Deutschland schon 1912 von Lederer konstatiert wurde. Er bemerkt, „das Wachstum der Angestellten und die damit gegebenen Tatsachen sind am stärksten in der Industrie"; während bei uns immer noch das Verwaltungspersonal des Handels relativ am stärksten wächst.

Seit 1905 hat die Arbeiterschaft der Industrie nur um 39,6 % zugenommen, das Verwaltungspersonal hingegen um 145,8 %. Damit hat sich auch der Anteil des Verwaltungspersonals am Gesamtbetriebspersonal verschoben. Im Jahre 1905 entfielen auf 100 Arbeiter 4 Verwaltungspersonen, im Jahre 1929 deren 7.

Besonders stark zeigt sich hier nun aber die Veränderung im Anteil der Geschlechter. In der Arbeiterschaft ist die Verteilung fast dieselbe geblieben. Beide Male sind von 100 Personen der Arbeiterschaft 28 Frauen. Ihre absolute Zunahme ist sogar etwas geringer als die der Männer. Die Zahl der Arbeiterinnen wuchs seit 1905 um 34 %, die der Arbeiter um 41 %.

Ganz anders sieht es beim Verwaltungspersonal aus, wo die Frauen in ganz erstaunlichem und raschem Umfange Eingang fanden. Das männliche Verwaltungspersonal nahm um 67,75 % zu, das weibliche um 465,35 %. Wir haben heute im Verwaltungspersonal 24 179 Männer gegenüber 19 889 Frauen. Somit entfallen heute auf 100 Verwaltungspersonen 45 Frauen, während es 1905 deren nur 19,6 waren.

Folgende Zusammenstellung zeigt in Relativzahlen das verschiedene Wachstum des männlichen und weiblichen Verwaltungspersonals.

Betriebsart	Von 100 Beschäftigten des Verwaltungspersonals waren Weibl.	
	1929	1905
Industrie und Handwerk	45,13	19,62
Herst. v. Nahrungs- und Genussmitteln	64,98	17,01
Bekleidungs- und Reinigungsgewerbe	54,73	34,88
Herst. v. Baustoffen und Baugewerbe	38,35	11,29
Textilindustrie	34,19	18,83
Herst. v. Papier, Leder, Kautschuk	41,75	18,75
Chemische Industrie	34,16	10,24
Metall- und Maschinenindustrie	33,91	12,08
Uhren- und Bijouterie	58,46	34,54
Zentralanlagen für Gas, Kraft, Wasser	17,71	6,01
Graphische Gewerbe	54,55	38,37
Gewerbl. Betriebe in Anstalten	45,9	26,32

Angesichts dieser Zahlen kann man von einer Eroberung der Verwaltungsarbeit durch die Frau sprechen. In der Herstellung der Nahrungs- und Genussmittel, im Bekleidungs- und Reinigungsgewerbe, in der Uhrenindustrie und Bijouterie und im graphischen Gewerbe nimmt sie weit über die Hälfte aller Verwaltungsposten ein. An allen übrigen Industrieverwaltungen hat sie einen sehr grossen Anteil.

Abschliessend kann man sagen, dass das Problem der Strukturveränderungen im Betriebspersonal gerade in der Industrie eine grosse Rolle spielt. Die Kleinbetriebe sind zurückgedrängt worden, die mittleren und grossen Betriebe sind im Aufschwunge begriffen. Die Mehrzahl der Beschäftigten arbeiten in eigentlichen Grossbetrieben. Dies bedingt, nebst der allgemeinen Umgestaltung der Betriebsorganisation einen vergrösserten Verwaltungsapparat. Das rapide Anwachsen des Verwaltungspersonals gegenüber dem geringen Zunehmen der Arbeiterschaft drückt die Zahl der Arbeiter relativ herab. Der Aufschwung, den das Verwaltungspersonal genommen hat, *geht fast ausschliesslich auf das Konto der Frauen.* Die wirtschaftliche und soziale Stellung des Verwaltungspersonals als Stand wird somit weitgehend durch die wirtschaftliche und soziale Stellung der weiblichen Verwaltungsarbeit bestimmt. Die Arbeitsbedingungen der Frau werden somit auf die Hebung oder Senkung des Standes immer von entscheidendem Einfluss sein.

Der Handel.

Wir haben heute in der Schweiz 87 638 Handelsbetriebe, wovon allerdings 28 247 Gastgewerbebetriebe in Abzug kommen, wenn man den eigentlichen Handel betrachten will. Die Handelsbetriebe haben insgesamt um 15 % zugenommen. Die Einbeziehung des Gastgewerbes verändert hier die Zahl nicht, da die Gastbetriebe fast genau dieselben geblieben sind.

Auch beim Handel ist ein Rückgang der Kleinstbetriebe zu beobachten. Folgende Zusammenstellung soll uns wieder die prozentuale Verteilung der Betriebe auf die einzelnen Grössenklassen zeigen:

Von je 100 Betrieben des Handels entfielen 1905 und 1929 auf folgende Grössenklassen:

Betriebe mit ... Personen inkl. Betriebsleiter	1929	1905
1 Person	34,8	40,2
2 Personen	28,9	29,0
3 Personen	15,1	13,8
4—5 Personen	10,5	9,1
6—9 Personen	5,5	4,4
10—19 Personen	3,2	2,4
20—50 Personen	1,5	0,9
51 und mehr Personen	0,5	0,2

Die Verteilung der Beschäftigten auf die einzelnen Grössenklassen zeigt keine solchen Verschiedenheiten, wie dies bei der Industrie der Fall war, wo auf die Betriebe mit über 100 Personen mehr als ein Drittel aller Beschäftigten entfielen; und rechnete man dort die Betriebe von über 50 Personen mit zu den Grossbetrieben, sogar fast die Hälfte aller Beschäftigten in Grossbetrieben arbeiteten. Die Verteilung auf die verschiedenen Grössenklassen ist heute im Handel viel gleichmässiger, sogar gegenüber früher. Noch 1905 ist der Spielraum in den Anteilszahlen etwas grösser. Zu diesem Zwecke zeigt nun die Tabelle die Verteilung der Beschäftigten auf die einzelnen Grössenklassen:

Von je 100 Beschäftigten des Handels entfielen auf die einzelnen Grössenklassen der Handelsbetriebe:

Betriebe mit ... Personen inkl. Betriebsleiter	1929	1905
1 Person	9,6	13,9
2 Personen	15,9	20,0
3 Personen	12,4	14,3
4—5 Personen	12,4	13,6
6—9 Personen	10,7	10,7
10—19 Personen	11,4	10,7
20—50 Personen	12,4	9,4
51—100 Personen	6,8	4,3
über 100 Personen	8,4	3,1

Noch arbeitet die Mehrzahl der Beschäftigten, rund 61 %, in kleineren Betrieben bis zu 9 Personen. 1905 waren es aber noch 72,5 %. Die kleinen Betriebe sind deutlich im Rückgange begriffen, die mittleren Betriebe von 6—19 Personen weisen fast einen Stillstand auf. Während die Betriebe von 20—50 Personen, die unter schweizerischen Verhältnissen fast schon zu Grossbetrieben gerechnet werden dürfen, etwas ansteigen, ebenso die eigentlichen Grossbetriebe.

Die innere Organisation eines Handelsbetriebes unterscheidet sich wesentlich von derjenigen eines industriellen oder handwerklichen Betriebes. In Industrie und Handwerk liegt der Schwerpunkt des Betriebspersonals bei der produzierenden Arbeiterschaft, und das Verwaltungspersonal nimmt einen, wenn auch in der letzten Zeit steigenden, so doch sehr viel kleinern Anteil ein. Beim Handel liegt das Schwergewicht in der Vermittler- und Verwaltungstätigkeit. Trotzdem gibt es im Handel nicht nur „Angestellte" und sonstig kaufmännische Tätige, sondern auch Arbeiter. Diese Arbeiter (Ausläufer, Packer, Spediteure, Expediteure, Fuhrleute, Chauffeure, Träger und andere Beschäftigte mit vorwiegend manuellen Obliegenheiten) sind natürlich gegenüber dem Verwaltungspersonal des Handels in der Minderzahl; dies wird allerdings aus der Statistik der Eidgenössischen Betriebszählung nicht sofort erkennbar. Die Arbeiterschaft im Handel überwog beispielsweise im Jahre 1905 das Verwaltungspersonal um mehr als das zweieinhalbfache. Es standen damals 27 131 Angehörige des Verwaltungspersonals 71 816 Arbeitern gegenüber. Und noch 1929 überwiegt die Arbeiterschaft. Hier stehen 90 179 Angehörige des Verwaltungspersonals 101 304 Arbeitern

gegenüber. Die eigentümliche und ganz unerwartete Erscheinung des Uebergewichts der Arbeiterschaft gegenüber dem Verwaltungspersonal ist nun nicht auf eine statistische Ungenauigkeit in dem Sinne zurückzuführen, dass Verflechtungen der Produktion mit dem Handel, z. B. einer Leinenweberei mit eigenem, vielleicht umfangreichen Detailverkauf einfach in die Gruppe Handel eingereiht worden wäre. Das Eidgenössische Statistische Amt geht von seinem Betriebsbegriff als technischer Einheit aus und hat solche verschiedenartigen Gebilde nach Möglichkeit getrennt. (Die Zusammenfassung der Betriebe, welche einem Unternehmen angehören, wird in einem besonderen Bande der Veröffentlichungen der Eidg. Betriebszählung dargestellt werden.) Wohl aber hat eine statistische Besonderheit dieses etwas verschwommene Bild hervorgerufen. Dies ist die traditionelle Einreihung des Gastwirtschaftsgewerbes in den Handel. Mit einer einzigen kleinen Ausnahme überwiegt das Verwaltungspersonal im gesamten Handel. Die Verschiebung kommt durch das Gastwirtschaftsgewerbe zustande, wo rund 2400 Angehörigen des Verwaltungspersonals 70 150 Arbeiter gegenüber stehen. Mit dem eigentlichen Handel hat dies aber nichts zu tun. Das Verhältnis von Arbeiterschaft und Verwaltungspersonal sieht unter Ausschluss des Gastgewerbes folgendermassen aus:

	1929	1905
Verwaltungspersonal	87 781	26 157
Arbeiter	31 147	24,189

Aus dieser Gegenüberstellung wird die Verschiebung von Arbeiterschaft und Verwaltungspersonal ganz besonders deutlich. Diese Verschiebung ist auf die ungleich raschere Entwicklung des Verwaltungspersonals gegenüber den Arbeitern zurückzuführen. Die Arbeiterschaft hat in den 24 Jahren, welche zwischen den beiden Zählungen liegen, nur um 41 % zugenommen, das Verwaltungspersonal jedoch um 232 %.

In der Arbeiterschaft haben die Frauen das Uebergewicht. Von 100 Arbeitern waren 1905 57 Frauen, 1929 waren es deren 58. Auch hier spielt das Gastwirtschaftsgewerbe stark hinein. Mehr als zwei Drittel der Arbeiterschaft beim Gastgewerbe sind nämlich Weibliche. Hier sind alle die vielen Serviertöchter, Zimmermädchen in Hotels, Lingèren, Küchenmädchen etc. zusam-

mengefasst. Diese 51 380 Arbeiterinnen des Gastwirtschaftsgewerbes geben der ganzen Gruppe Handel ihren starken weiblichen Charakter. Ohne sie wäre im Handel kein Ueberwiegen der Frauenarbeit vorhanden. Das Verhältnis von Frauen- und Männerarbeit stellt sich bei Miteinbeziehung des Gastwirtschaftsgewerbes und bei Nichteinbeziehung sehr verschieden dar. Bei Miteinbeziehung ist ein deutliches Ueberwiegen der Frauenarbeit, sie beträgt 52 % des Gesamten, zu beobachten.

	Männer	Frauen
Im Handel mit Gastgewerbe stehen sich gegenüber	151 227	167,967
Im Handel ohne Gastgewerbe stehen sich gegenüber	115 163	83 910

Ohne das Gastgewerbe sind die Männer in der Ueberzahl und machen rund 58 % aus.

Die weibliche Arbeiterschaft (inkl. Gastgewerbe) nahm gegenüber der männlichen in einem etwas mehr als durchschnittlichem Masse zu. Die Männer um 27 %, die Frauen um 44 %. Diese Beobachtung ändert nichts an der Tatsache, dass die Frau doch speziell im Handel immer mehr in die Angestelltenberufe hineindringt. Auch ohne das Gastwirtschaftsgewerbe mit seinen ganz speziellen Arbeitsverhältnissen, sind in der Rubrik Arbeiter doch, soziologisch gesehen, zweifellos auch Angestellte inbegriffen. Die Statistik unterscheidet nur nach der Art der Beschäftigung, nicht aber nach der Art des Dienstverhältnisses. Bei Packerinnen, Spediteurinnen etc. liegt aber zweifellos wohl in der Mehrzahl der Fälle rechtlich ein eigentliches Angestelltenverhältnis mit Monatslohn und verlängerter Kündigungsfrist vor. Im letzten Vierteljahrhundert ist die Frau hauptsächlich stark in das Verwaltungspersonal eingedrungen. 1905 waren von 100 Beschäftigten des Verwaltungspersonals erst 26 Frauen. In der kurzen Zeitspanne haben nun aber die Frauen die Männer stark überflügelt. Heute sind von 100 Beschäftigten des Verwaltungspersonals 73,7 Frauen. Wohl hat auch das männliche Verwaltungspersonal einen starken Zuwachs zu verzeichnen, nämlich 134 %, er kommt aber gegen die 510 % der Frauen nicht auf.

Besonders stark ist das Eindringen der Frauen in die Bureaux und Verkaufsräume der Warenhäuser, des Handels mit Lebens-

und Genussmitteln, speziell in den Spezerei- und Kolonialwarengeschäften, im Handel mit Bekleidungsartikeln und Textilwaren und im Handel mit Büchern, Kunst- und Sammelgegenständen. In den andern Untergruppen des Handels, vorab im Grosshandel, herrscht in der Verwaltung noch immer das männliche Geschlecht vor, wenn auch die Frau breitesten Eingang bereits gefunden hat.

Von speziellem Interesse ist noch die Tätigkeit der Frau im Bank-, Börsen- und Versicherungswesen, da hier der Frau anfänglich ganz besonders grosse Widerstände entgegenstanden. Gerade das Bankwesen hat sich der Frau erst eigentlich in den letzten 20 Jahren eröffnet. Deutlich zeigt dies die Statistik. 1905 waren von 100 Beschäftigten des Bankgewerbes erst 5½ Frauen, heute sind es deren 21. In den Relativzahlen des Zuwachses drückt sich dies noch stärker aus: Das männliche Verwaltungspersonal hat im letzten Vierteljahrhundert um 177 % zugenommen, das weibliche um 1145 %. Die Zunahme des gesamten Verwaltungspersonals beträgt somit 230 %. Das Versicherungswesen beschäftigte 1905 schon etwas mehr Frauen als das Bankgewerbe. Von 100 Versicherungsangestellten waren damals schon 13 Frauen, heute sind es 31.

Verkehr.

Die Gruppe Verkehr zeichnet sich wiederum, wie die Gruppe Industrie und Handwerk, durch einen starken Rückgang der Betriebe aus. Es sind heute noch 10 744 Betriebe vorhanden, was gegenüber 1905 einen Rückgang von 17 % bedeutet. Dieser Rückgang ist hauptsächlich der Einschränkung der Telephon- und Telegraphenbetriebe zuzuschreiben, die von rund 3000 auf 2000 reduziert worden sind. Aber auch Dampfschiffahrtbetriebe, Seilfähren etc., Spedition, Fuhrmännerinstitute etc., haben etliche Beschränkung erfahren. So ist auch die Gesamtzahl der im Verkehrswesen beschäftigten Personen um 2 % zurückgegangen.

Von diesem Personalrückgang sind einzig und allein die Arbeiter betroffen worden, und zwar in relativ besonderem Masse die Frauen. Von 7000 ist ihre Zahl auf 1400 gesunken. Aber auch die männlichen Arbeiter weisen einen Rückgang um rund 3000 auf.

Demgegenüber steht nun ein ziemlicher Aufschwung des Verwaltungspersonals. Es ist um 69,2 % gewachsen. Merkwür-

digerweise hat aber die Frau in den Verkehrsverwaltungen kaum vermehrten Eingang gefunden. Von dem Aufschwung, den die Frauenarbeit in Industrie und Handel genommen hat, ist hier nicht die Rede, sondern es sind nur kleine, fast unmerkliche Abweichungen zu verspüren. Schon 1905 waren von 100 Beschäftigten der Verkehrsverwaltungen 19.2 Frauen, heute sind es 22. Besonders spärlich arbeitet die Frau in den Verwaltungen des Eisenbahnwesens (Zentralverwaltung und Stationen). Es arbeiten hier 128 Frauen, das sind 2 vom Hundert, wie es schon 1905 war. In allen Betriebsarten des Verkehrs sind die Frauen nur spärlich vertreten, ausser in den Telegraphen- und Telephonbetrieben. Dort scheint das Verwaltungspersonal gänzlich umgeschichtet worden zu sein. Die Zahl des Verwaltungspersonals ist um ein Kleines gesunken, von 3300 auf 3200. Davon waren früher genau 2000 Männer. Heute sind nur noch 700 Männer, dafür aber 2500 Frauen, also fast das Doppelte von früher. Auch in den Bureaux der Spedition, Fuhrhalterei und Lagerhäuser, wo 1905 von rund 800 Beschäftigten erst 30 Frauen waren, hat die Frauenarbeit starken Eingang gefunden. Heute sind rund ein Fünftel Frauen.

Uebrige von der Zählung erfasste Betriebe.

Die Art der in dieser Gruppe zusammengefassten Betriebe erklärt es, warum gerade hier eine ganz ausserordentliche Zunahme der Betriebe zu verzeichnen ist. Die Betriebe haben um 49 % zugenommen.

Die Gruppe lässt sich in drei Untergruppen scheiden:

Interessenvertretung,
Gesundheitswesen, Sport,
Wissenschaft, Kunst, Vergnügungsunternehmungen.

Alle drei Gebiete haben besonders in den letzten 20 Jahren starken Aufschwung genommen.

Die in diesen Gruppen arbeitenden Personen haben um 108 % zugenommen; hauptsächlich dank der Entwicklung des Sport- und Gesundheitswesens, wo die Beschäftigten um 187 % zunahmen. In den „übrigen Betrieben" haben sich sowohl die Arbeiterschaft, als auch das Verwaltungspersonal stark entwickelt. Die Arbeiterschaft ist von 7900 auf 17 000 gewachsen, wovon die Frauen einen Anteil von 11 700 haben. Die Zahl der Arbeiterin-

nen hat sich fast verdreifacht. Das Verwaltungspersonal hat um 262 % zugenommen. Die Männer allerdings nur um 72 %, dafür aber die Frauen um 898 %. In diesen für die Frauenarbeit so entscheidenden 24 Jahren haben auch hier die Frauen das Uebergewicht in den Bureaux bekommen. Leider ist dies hier, wie überall, nur ein quantitatives Uebergewicht. 1905 waren von 100 Angestellten nur 23 Frauen, heute sind es 63.

B. Die Frauenarbeit und ihre Stellung in den verschiedenen Betriebsarten.

Die zahlenmässige Bedeutung und Entwicklung der Frauenarbeit im letzten Vierteljahrhundert ist schon, von verschiedenen Gesichtspunkten aus gesehen, in Abschnitt I, Kapitel 3, und im Abschnitt II, Kapitel 2 und 3 dargelegt worden. In diesem Kapitel soll die Stellung der Frau im Betrieb behandelt werden. Von der Stellung im Betrieb hängt die wirtschaftliche und soziale Lage der Frauenarbeit ab, hier wird sich Aufstieg und Niedergang zeigen. Die wirkliche Bedeutung der Frauenarbeit kann sich erst dann zeigen, wenn man sie in Beziehung zum Betriebsganzen und den Betrieb in Beziehung zum volkswirtschaftlichen Ganzen stellt. Da die Frau im Handel in allen Stellungen und Betriebsarten behandelt werden wird (in Industrie und Handwerk nur soweit sie sich in Bureaux und Verwaltungsräumen betätigt) beginnen wir mit diesem.

a) Der Handel.

Für die Erwerbsmöglichkeiten der Frau beginnt der Handel immer grössere Bedeutung zu erlangen. Von 1000 weiblichen Beschäftigten überhaupt arbeiten heute 404 im Handel, was gegenüber 1905 einen Zuwachs von 42 $^0/_{00}$ bedeutet. Im Verhältnis dazu ist die Frauenarbeit in der Industrie ziemlich zurückgegangen (vgl. die Tabelle auf Seite 34). Das gesamte Betriebspersonal des Handels bestand 1929 aus 319 194 Personen, was gegenüber 1905 einen Zuwachs von 45 % bedeutet. Diesem Personalzuwachs steht eine Betriebszunahme von 15 % gegenüber (diese Betriebszunahme kann sich allerdings möglicherweise nur durch die verschiedene Klassifikationsmethode von 1929 und 1905 ergeben haben).

Wo ist nun das weibliche Geschlecht am stärksten eingedrungen? Hierüber soll folgende Zusammenstellung orientieren. Von 100 Beschäftigten jeder Betriebsart waren Weibliche:

Handel im ganzen	52,54
Grosshandel	25,91
Kleinhandel	53,7
Bank- und Börsenwesen	18,57
Versicherungswesen	27,59
Hilfsdienste des Handels	26,68
Gastgewerbe	69,98

Der grosse weibliche Anteil kommt hauptsächlich durch das Gastgewerbe und den Kleinhandel zustande. Der Kleinhandel beginnt einen typisch weiblichen Charakter anzunehmen. Alle grössern Betriebe jedoch, das Bank-, Börsen- und Versicherungswesen und der eigentliche Grosshandel sind noch mehrheitlich von Männern besetzt.

Im Kleinhandel jedoch hat die Frau ganz besonders starken Eingang gefunden. Die weiblichen Anteilszahlen sind hier so gross, dass es kaum auf einem Zufall beruhen kann. Hier wird wohl eine ganz spezielle Eignung der Frau vorliegen, und die Eigenart des Kleinbetriebes muss der Frau in irgendeiner Weise entgegenkommen. Daher lässt sich die Frauenarbeit kaum mehr aus dem Kleinhandel vertreiben. Die folgende Zusammenstellung zeigt, wie gross der weibliche Anteil heute im Kleinhandel ist.

Von 100 Beschäftigten jeder Betriebsart waren Weibliche:

Kleinhandel im ganzen	53,7
H. m. Waren aller Art	62,66
H. m. Tieren und Pflanzen	47,94
H. m. Lebens- und Genussmitteln	60,36
H. m. Bekleidungsartikeln und Textilwaren	66,5
H. m. Heizstoffen, Ton-, Stein- und Glaswaren	21,92
H. m. Leder-, Papier-, Seil- und Kautschukwaren	50,63
H. m. Chemischen Produkten und Drogen	31,39
H. m. Büchern, Kunst- und Sammelgegenständen	47,74
H. m. Metallwaren, Apparaten und Instrumenten	28,33

Die Frauen scheinen hauptsächlich im Handel mit den notwendigsten Verbrauchsgütern des täglichen Lebens Eingang gefunden zu haben. Z. B. Lebens- und Genussmittel, Bekleidungs-

und Textilwaren, Waren aller Art. Die alte umfassende Hausfrauenkenntnis, die Liebe und Kenntnis der Pflege der Dinge scheint hier doch eine gewisse Rolle zu spielen oder sich in den Handel mit diesen Dingen hineingerettet zu haben. Wie in der Industrie, wo die Frau zuerst in der Textilindustrie zu arbeiten begann, zeigt sich nun auch im Handel, dass sich der Erwerbsberuf der Frau immer zuerst vom alten Hausfrauenberuf her orientiert. Die Frau bringt mehr Lust und Liebe, vor allem eine gewisse Vertrautheit und natürliche Vorbildung für den Handel mit diesen täglichen Verbrauchsgütern mit. Und es ist typisch für diese Bindung an die alte Hauswirtschaft, dass erst zur Zeit, da die Trennung von Erwerbsberuf und Hausarbeit, namentlich für das junge Mädchen, vollkommen zu werden beginnt, da die junge heranwachsende Generation die innerliche Beziehung zur Hauswirtschaft nahezu verloren hat, erst in diesem Moment der Einzug der Frau in die rein sachlichen oder männlich orientierten Berufe beginnt, wie ins Bank-, Börsen- und Versicherungswesen oder den Grosshandel.

Als *was* arbeitet die Frau im Handel? Hierüber sollen folgende Zusammenstellungen orientieren:

Grosshandel

Von 100 Weiblichen im Grosshandel arbeiteten in folgenden Stellungen (1929):

Inhaberinnen	13,29
Betriebsleiterinnen	13,59
Verwaltungspersonal	24,22
Kaufmännische Lehrlinge	1,31
Technisches Personal	0,23
Arbeiterinnen	34,23
Gewerbliche Lehrlinge	0,56
Gelegentlich tätige Familienangehörige	12,57

Das Hauptkontingent im Grosshandel stellen also die Arbeiterinnen, dann das Verwaltungspersonal. Erstaunen muss ferner der verhältnismässig grosse Anteil der Inhaberinnen und der Betriebsleiterinnen. Dies widerspricht nicht der Anschauung, dass die Frauen mehr in Kleinbetrieben arbeiten, und dort auch verhältnismässig viel bessere Aufstiegsmöglichkeiten haben. Der Grosshandel in der Eidg. Betriebszählung ist nicht identisch mit

Grossbetrieb. Nahezu die Hälfte aller Grosshandelsbetriebe sind Kleinstbetriebe, mit nur einer Person, einschliesslich des Betriebsleiters. Dreiviertel aller Grosshandelsbetriebe haben nur 1—3 Personen. Der Grosshandel wird hier in der Art des mengenmässigen Verkaufs vom Kleinhandel, als Detailhandel geschieden. Man darf wohl vermuten, dass die Frauen hier hauptsächlich in kleinen und übersichtlichen Betrieben arbeiten. Folgende Zusammenstellung zeigt die Stellung der Frau im

Kleinhandel.

Von 100 Weiblichen im Kleinhandel arbeiteten in folgenden Stellungen (1929):

Inhaberinnen	19,76
Betriebsleiterinnen	16,2
Verwaltungspersonal	39,87
Kaufmännische Lehrlinge	2,56
Technisches Personal	0,29
Arbeiterinnen	5,32
Gelegentlich tätige Familienangehörige	15,25

Das Verwaltungspersonal, zu welchem ja auch das Verkaufspersonal gerechnet wird, nimmt hier einen sehr breiten Raum ein; wie zu erwarten, haben die selbständigen Betriebsinhaberinnen und die Betriebsleiterinnen höhere Anteilszahlen als im Grosshandel.

Im Bank- und Börsenwesen nimmt die Frau wieder eine ganz andere Stellung ein. Wie schon erwähnt, ist die Frau erst seit kurzer Zeit im Bankgewerbe eingedrungen (vgl. S. 60). Die folgende Zusammenstellung zeigt wieder ihre soziale Stellung im Betriebe.

Von 100 Weiblichen im Bank- und Börsenwesen arbeiteten in folgenden Stellungen (1929):

Inhaberinnen	—
Betriebsleiterinnen	0,42
Verwaltungspersonal	96,29
Kaufmännische Lehrlinge	1,89
Technisches Personal	—
Arbeiterinnen	0,98
Gewerbliche Lehrlinge	—
Gelegentlich tätige Familienangehörige	0,42

Hier sieht das Bild nun wesentlich anders aus. Das Verwaltungspersonal nimmt den breitesten Raum ein, während alle andern Stellungen völlig zurücktreten. Eine schweizerische Grossbank teilte auf Befragen mit, dass sie die Frauen nur im untern Verwaltungspersonal beschäftige und ganz selten in vorgerückte Stellungen eintreten lasse, weil die Ausbildung dies nicht gestatte. Die Bank schreibt dazu: „Aufstiegsmöglichkeiten im gewissen Rahmen sind bei uns auch für die Fräuleins vorhanden. Einige wenige Bureaux, in welchen ausschliesslich weibliches Personal beschäftigt wird, sind durch Damen geleitet; dagegen enthalten wir uns grundsätzlich, sie zu unterschriftsberechtigten Funktionären vorrücken zu lassen. Dies geschieht nicht etwa deshalb, weil bei ihnen die Möglichkeit eines vorzeitigen Austrittes infolge Verheiratung besteht, sondern, weil wir unsere unterschriftsberechtigten Beamten je nach Bedarf in jeder Abteilung verwenden müssen, was zur Voraussetzung hat, dass sie in den verschiedenen Zweigen des Bankgeschäftes versiert sein müssen." Diese „Versiertheit" scheint bei Frauen nicht vorzukommen, oder die Möglichkeit ihres Vorkommens nicht in Betracht gezogen zu werden. Wenigstens weiss mit einer einzigen Ausnahme keine der befragten Banken von einer solchen höhern Stellung einer Frau zu berichten. Und jene Bank, die schon langjährige Erfahrung mit einer Spitzenangestellten gemacht hat, hat deren Befugnisse wieder weitgehend eingeschränkt und will nach der altershalben Ausscheidung der Betreffenden, welche in Bälde erfolgen wird, das Experiment aus nichterwähnten Gründen nicht mehr wiederholen. Die Banken scheinen vorläufig der Frau noch keine grössern Möglichkeiten zu bieten.

Im Versicherungswesen zeigt sich das Bild etwas besser. Von 100 Weiblichen im Versicherungswesen arbeiteten in folgenden Stellungen (1929):

Inhaberinnen (5 Frauen)	0,32
Betriebsleiterinnen (6 Frauen)	0,38
Verwaltungspersonal	92,94
Kaufmännische Lehrlinge	3,59
Technisches Personal	—
Arbeiterinnen	0,64
Gewerbliche Lehrlinge	—
Gelegentlich tätige Familienangehörige	2,12

Erstaunlich ist die Zahl der Inhaberinnen. Es ist nun aber aus den Veröffentlichungen der Betriebszählung nicht ersichtlich, ob es sich hier um reine Versicherungsgesellschaften handelt, oder um eine Versicherung, die einem andern Betriebe angegliedert ist, z. B. Abonnentenversicherung einer Zeitschrift oder eines Verlages, oder eigene Privatversicherung eines andern Betriebes für sein Personal. Letztere Möglichkeiten würden etwas besser in das allgemeine Bild passen, welche die Betriebszählung über die Frauenarbeit uns vermittelt. Die Zahl der Betriebsleiterinnen kommt hauptsächlich durch die speziellen Verhältnisse der Schweizerischen Rentenanstalt in Zürich zustande, welche die Abteilung Volksversicherung ganz mit Frauen besetzt hält, sowohl in den Abteilungsleiterinnen-, als auch in sämtlichen Verwaltungsposten. Diese Versicherungsgesellschaft hat mit der Frauenarbeit sehr gute Erfahrungen gemacht.

In den Hilfsdiensten des Handels und in Vermittlungen scheint sich der Frau neuerdings das Feld zu öffnen, und voraussichtlich wird sie wohl gerade hier mit der Zeit eine gute Stellung einnehmen. In allen Stellungen hat hier die Frau seit 1905 einen stärkern Zuwachs zu verzeichnen als der Mann. Z. B. im Verwaltungspersonal nahmen die Männlichen nur um 48,16 % zu, die Weiblichen jedoch um 329,2 %, die weiblichen Betriebsleiterinnen nahmen beispielsweise um 200 % zu. Beim gesamten Betriebspersonal nahmen die Frauen um 117,76 % zu, während die Männer um 8,4 % zurückgingen.

Von 100 Weiblichen arbeiteten in den „Hilfsdiensten" 1929 in folgenden Stellungen:

Inhaberinnen	9,72
Betriebsleiterinnen	2,18
Verwaltungspersonal	71,45
Kaufmännische Lehrlinge	4,86
Technisches Personal	0,84
Arbeiterinnen	5,25
Gewerbliche Lehrlinge	0,28
Gelegentlich tätige Familienangehörige	5,42

Wir behandeln nun im folgenden die einzelnen sozialen Stellungen nach den Unterscheidungen, wie sie das Eidgenössische Statistische Amt trifft. Demnach werden geschieden:

Inhaber,
Direktoren, Betriebsleiter, Verwalter,
Verwaltungs- und kaufmännisches Personal,
Kaufmännische Lehrlinge,
Technisches Personal,
Arbeiter,
Gewerbliche Lehrlinge,
Gelegentlich tätige Familienangehörige.

Die offizielle Statistik kann leider keine feineren Unterscheidungen machen, schon um der Gefahr der Verwässerung statistischer Ergebnisse auszuweichen. Dann aber besteht für sie auch kein wesentlicher Grund, gerade in einer Betriebszählung näher auf die Unterschiede einzugehen, welche sich innerhalb einer dieser sozialen Gruppen, z. B. dem Verwaltungs- und kaufmännischen Personal ergeben. Aus einer Betriebszählung ist somit sehr wenig über die Art der Beschäftigung und damit auch der sozialen Position des Personals zu ersehen. In den Gruppen „Verwaltungspersonal und Betriebsleiter zum Beispiel sind in Art und Umfang der Arbeit, Machtbefugnisse, wie auch in wirtschaftlicher und sozialer Hinsicht, die allerverschiedensten Elemente enthalten, so dass sich aus dem Grössenanteil einer dieser Gruppen noch nichts Generelles über die wirtschaftliche und soziale Lage einer diesem Grössenanteil zahlenmässig sich deckenden Schicht ausgesagt werden kann. Eine eingehendere Differenzierung dieser Gruppen bleibt der an die Eidgenössische Volkszählung angegliederten Berufszählung vorbehalten.

Die Inhaber.

Ihre Zahl ist im ganzen genommen zurückgegangen. 1905 waren von 100 im Handel beschäftigten Personen 26,0 selbständige Inhaber eines wenn auch vorwiegend kleinen Betriebes. 1929 sind es 19,3. An diesem Rückgang der Selbständigen sind aber hauptsächlich die Männer beteiligt, denn die Betriebsinhaberinnen sind um 31,4 % gewachsen. Und während in ausnahmslos allen Untergruppen des Handels ein Rückgang der selbständigen Betriebsinhaber im ganzen zu konstatieren ist, so haben die Frauen unter diesen Betriebsinhabern, ausser im Bank-, Börsen- und Versicherungswesen, überall einen Aufschwung zu verzeichnen. Folgende Zusammenstellung zeigt die verschiedene

Entwicklung, welche die Männlichen und Weiblichen genommen haben:

	Zunahme seit 1905 in %	
	Männer	Frauen
Gross- und Kleinhandel	10,43 %	26,24 %
Bank, Börse, Versicherung	—19,58 %	—16,67 %
Hilfsdienste	—42,94 %	7,41 %
Gastgewerbe	—17,0 %	38,42 %

Die Frau hat sich auch als selbständige Betriebsinhaberin vor allem den Kleinhandel erobert. Von 100 Inhabern sind hier 35,09 Frauen. Aus der Statistik lässt sich leider nicht errechnen, inwiefern diese Frauen hauptsächlich den Kleinbetrieben vorstehen. Die Betriebsarten, in welchen sie jedoch als Inhaberinnen besonders vertreten sind, gehören alle dem Kleinhandel (Detailverkauf direkt an die Konsumenten) an und sind vorwiegend Kleinbetriebe mit 1, 2 oder 3 Personen. Im Handel mit Lebens- und Genussmitteln beispielsweise, wo die weiblichen Inhaber ganz besonders zahlreich sind, besteht fast die Hälfte der Betriebe nur aus einer Person, also dem Inhaber, und mehr wie zwei Drittel aller Betriebe beschäftigen inklusive Betriebsleiter nur 1—2 Personen. Ueberhaupt gewahren wir, dass die Frau in selbständige und vorgerücktere Stellungen nur im Kleinbetrieb zu kommen scheint. Gerade hier handelt es sich aber meist kaum um ein eigentliches Vorrücken, um ein Selbständigmachen nach jahrelanger Lohnarbeit. Bezeichnend hiefür ist, wie ein Angestelltenverband für weibliche Angestellte, der das Ereignis einer Verselbständigung eines Mitgliedes immer ausdrücklich und als besonderen Erfolg in seinem Vereinsorgan verbucht, ausserordentlich selten diese freudige Mitteilung machen kann. Bei einem Mitgliederbestand von 300—400 Personen kommt dieser Fall kaum einmal jährlich vor.

Die folgende Uebersicht gliedert nun die Bedeutung der weiblichen Inhaber nach vier verschiedenen Gesichtspunkten.

In der ersten Kolonne wird die Bedeutung der Inhaber im ganzen (also männliche und weibliche) in bezug auf das Gesamtbetriebspersonal gezeigt. Diese Zahl soll als Durchschnitt gelten, an welchem der Anteil der Weiblichen gemessen werden kann. Die zweite Kolonne zeigt die Rolle, welche die weiblichen Inhaber

innerhalb des Gesamtbetriebspersonals der Betriebsart spielen hier kaum der Vergleich mit dem Durchschnitt gezogen werden. Die dritte Kolonne zeigt die Verteilung der Inhaber auf das Geschlecht, und die vierte Kolonne die Stellung der Inhaberin innerhalb des gesamten weiblichen Personals.

Betriebsart	Von 10 Betriebsinhabern sind ...	Von 10 Betriebsinhabern sind ...	Von 10 männlichen ...	Von 10 ...
Handel im ganzen	14,3		10,09	
Grosshandel		4,88	5,9	15,29
Kleinhandel[1]		16,52	17,4	14,79
H. m. Waren aller Art		13,59	20,73	14,79
H. m. Tieren und Pflanzen		16,42	24,3	21,74
H. m. Lebens- und Genussmitteln		17,92	44,79	22,39
H. m. Bekleidungsart, Textilwaren		12,5	40,48	14,93
H. m. Haust., Tin. Spin., Galanterie		4,92	13,73	2,74
H. m. Leder, Papier, Spit, Kunstgegenst.		16,54	38,92	3,84
H. m. Chemisch. Produkten, Drogen		5,26	13,16	13,16
H. m. Metallwaren u. Instrumenten		2,56	7,85	10,43
H. m. Büchern, Kunst usw.		4,55	24,3	7,40
Bank- und Börsenwesen	1,1	—	—	—
Versicherungswesen	8,7	0,09	1,01	8,92
Hilfsbetriebe des Handels	12,3	2,56	11,38	9,72

Diese nach vier verschiedenen Gesichtspunkten gruppierte Zusammenstellung gibt uns verschiedene wertvolle Aufschlüsse. Wir sehen, das die Inhaberin nirgends den Durchschnitt der Inhaber im ganzen genommen erreicht. Ebenso hat sie in keiner Betriebsart dem männlichen Inhaber überhaupt, nicht aber sind ganz bedeutende Anteile im Handel mit Lebens- und Genussmitteln, in der Bekleidungs- und Textilwarenbranche und im Handel mit Waren aller Art zu bemerken. Besonders auffällig ist, dass überall da, wo besonders viele Inhaberinnen da sind, der Prozentsatz der in dieser vorgerückten Stellung arbeitenden Frauen im Verhältnis zum weiblichen Gesamtpersonal höher ist, als in Betrieben mit männlicher Leitung. Dies kommt wohl hauptsächlich daher, dass es sich in allen diesen Betriebsarten um ausgesprochene Kleinstbetriebe handelt, wo in der Person des Besitzers sehr viele Funktionen vereinigt sind und ganz wenig Personal gebraucht wird. Im Kleinbetrieb mit seinem wenigen Personal macht der Inhaber einen wesentlichen Anteil am Betriebspersonal

aus. Deshalb finden wir gerade im Kleinhandel relativ so viel mehr Frauen in vorgerückteren Stellungen.

Direktoren, Betriebsleiter, Verwalter.

Die beginnende Umstellung der Wirtschaft wird sich gerade in der Schweiz in dieser Gruppe des Betriebspersonals noch nicht so stark zeigen, wie man nach der öffentlichen Diskussion erwarten dürfte. Wohl ist der Kleinbetrieb im Abnehmen begriffen, nehmen Aktiengesellschaften, Unternehmungen mit mehreren Betrieben, die ihrer Grösse wegen nicht mehr vom Inhaber allein verwaltet werden können, zu; aber der Kleinbetrieb mit dem Inhaber als Betriebsleiter an der Spitze herrscht noch immer vor. Immerhin zeigen sich ganz auffallende Veränderungen. Die Direktoren und Betriebsleiter sind im Steigen begriffen. Wo es sich hier um männliche handelt, werden sie sich wohl öfters aus den alten, verschwundenen Inhabern rekrutieren. Dann z. B., wenn eine Einzelfirma in eine Aktiengesellschaft umgewandelt wurde. Dem würde entsprechen, dass der Rückgang der Betriebsinhaber von der Zunahme bei den Betriebsleitern ziemlich genau gedeckt wird. Von 100 Beschäftigten des Handels entfielen nämlich 1905 nur 2,3 auf die Betriebsleiter, während es 1929 ihrer 9,8 waren. Die Betriebsinhaber dagegen sind von 26 pro Hundert auf 19,3 gefallen.

Das eigentümliche und ganz spezielle dieser Gruppe aber ist nun, dass hier die weibliche Arbeit überwiegt. Im Jahre 1905 standen 3422 Männlichen erst 1627 Weibliche gegenüber. Also nur etwas weniger als die Hälfte waren Frauen. Die Weiblichen haben nun aber in der verhältnismässig kurzen Zeit um 1294,52% zugenommen, während die Männlichen nur um 150,56% stiegen. Das bedeutet, dass heute von 100 Personen dieser sozialen Gruppe 72,88 Frauen sind, oder dass 8574 männlichen Betriebsleitern 22 689 weibliche gegenüberstehen.

Dieses erstaunliche Ueberwiegen lässt sich hauptsächlich durch das Verhältnis von Gross- zu Kleinhandel erklären. Von den rund 91000 Betrieben i. J. 1929 gehören nur 10000 dem Grosshandel an (und auch hier sind grössenmässig ja die Mehrzahl kleine Betriebe), während 49 000 Kleinbetriebe sind. Der Rest verteilt sich auf Bank, Börse, Versicherung mit kleinen Anteils-

zahlen und einem grossen Anteil von 28 000 Gastgewerbebetrieben. Sofern diese kleinen Betriebe nicht vom Inhaber selbst geleitet wurden, zählte man in ihnen immer einen „Betriebsleiter", auch dort, wo niemand im Personal ausdrücklich diesen Titel führte. So sind zum Beispiel die Hauptverkäuferinnen einer Konsumfiliale, die Betriebsleiterinnen eines (noch so kleinen) Zeitungs- oder Früchtekiosk hier mitgezählt worden. Der V. S. K. allein unterhält über 2100 Verkaufsläden, die alle einen Betriebsleiter, meist weiblichen Geschlechts, dieser Art stellen. Ist die soziale Stellung hier auch eine gehobenere als diejenige des übrigen Verwaltungspersonals, so kann sich eine solche Betriebsleiterin doch wirtschaftlich oft kaum von einer sonstigen guten Verkäuferin unterscheiden. Der Titel „Betriebsleiterin" kann zu ganz irrigen Schlüssen verleiten. Die hohe Zahl der Betriebsleiterinnen an sich bedeutet nicht einen starken sozialen und wirtschaftlichen Aufstieg der Frauenarbeit. Im Handel hat die Filialbildung eine sehr starke Ausdehnung gewonnen. Trotzdem ist aber der Aufgabenkreis des Filialleiters, besonders wo es sich um kleine Filialen handelt, eher eingeschränkt worden. Alle wichtigen Dispositionen, Einkauf, Reklame, Personalengagements etc., werden meistens von der Zentralverwaltung des Betriebes besorgt und die Filialleitung hat sich auf das Ueberwachen des Verkaufes, auf die Kasse etc. zu beschränken. An Büchern muss, sofern nicht bloss eine automatische Kassenkontrolle erfolgt, nur das Kassakonto, bestenfalls noch ein Warenskontro und die periodische Inventur geführt werden.

Diese Erscheinungen werden noch dadurch verdeutlicht, dass die weiblichen Betriebsleiterinnen, ausser im Gastgewerbe, hauptsächlich im Kleinhandel, also im Detailverkauf, auftreten, während sie im Grosshandel, trotz des Ueberwiegens der kleinen Betriebe, nur wenig Eingang gefunden haben, wie natürlich auch im Bank-, Börsen- und Versicherungswesen. Bei der starken Position, welche Kleinhandel und Kleinbetrieb innerhalb des ganzen Handels einnehmen, schnellen nun natürlich auch die weiblichen Anteilszahlen bei den Betriebsleitern automatisch hinauf.

Die folgende Zusammenstellung zeigt wieder, ähnlich wie bei den selbständigen Betriebsinhabern, in welchem Masse heute Frauen als Betriebsleiterinnen im Handel beschäftigt sind:

Betriebsart	Von 100 Beschäft. waren Betriebsleiter überhaupt	Von 100 Beschäft. waren weibl. Betriebsleiter	Von 100 Betriebsleiter waren Weibliche	Von 100 Frauen waren Betriebsleiter
Handel im ganzen	9,8		72,88	
Grosshandel		7,14	8,99	13,59
Kleinhandel		8,7	72,1	16,2
H. m. Waren aller Art		5,99	85,07	9,56
H. m. Tieren und Pflanzen . . .		7,78	87,5	16,23
H. m. Lebens- und Genussmitteln .		14,61	80,18	24,2
H. m. Bekleidungs- u. Textilwaren .		6,47	75,04	9,72
H. m. Heizstoffen etc.		2,38	40,61	10,84
H. m. Leder, Papier, Seile etc. . .		4,69	68,35	9,27
H. m. Chemischen Produkten etc. .		1,51	27,08	4,82
H. m. Metallwaren etc.		2,58	39,52	9,1
H. m. Büchern etc.		7,14	58,2	7,65
Bank- und Börsenwesen .		0,08	1,29	0,42
Versicherungswesen . . .		0,11	3,77	0,38
Hilfsdienste des Handels .		0,58	7,78	2,18

Wir sehen also im Kleinhandel auf der ganzen Linie einen ganz besonders hohen weiblichen Anteil an den Betriebsleitern und Direktoren. Sogar in den Drogerien, wo die Frau verhältnismässig sehr spät Eingang fand, hat sie sich nun festgewurzelt. Ganz anders jedoch im Grosshandel, im Bank-. Börsen- und Versicherungswesen. Der Grosshandel stellt nur 8,99 % an weiblichen Betriebsleitern. Auch die 15 Frauen in der Betriebsleitung des Bank- und Börsenwesens verschwinden neben der Ueberzahl der Männlichen, welche fast 99 % beträgt. Im Versicherungswesen sind es gar nur 6 Frauen, wohl die vorerwähnten der Schweiz. Rentenanstalt in Zürich, welche einen höhern Posten errungen haben. Diese Zahlen sind dann ganz besonders erstaunlich, wenn man damit die Zahlen der schweizerischen Studentinnen der Jurisprudenz, Nationalökonomie und der Absolventinnen höherer Handelsschulen der letzten 10 und 15 Jahre vergleicht. Wo gehen alle diese Frauen nach Absolvierung ihrer Studien hin? Die Wirtschaft scheint ihrer nur in geringem Masse zu bedürfen.

Die letzte Kolonne der Zusammenstellung ist insofern interessant, als sie einigermassen zu zeigen vermag, inwieweit die verschiedenen Betriebsarten einem Aufstieg der Frau günstig sind. Es gibt Betriebsarten, wo ein sehr grosser Teil des weiblichen Gesamtpersonals in höheren Stellungen arbeitet. In an-

dern Betriebsarten hinwiederum scheinen sie nur mühsam und in ganz schwachem Umfange in die vorgerückteren Posten zu steigen, und das Gros der Weiblichen bleibt in untergeordneten Stellungen haften. Trotzdem können dabei die weiblichen Betriebsleiter überwiegen. Dies ist in allen jenen Berufsarten der Fall, die eigentliche Frauenberufe geworden sind. Z. B. der Handel mit Bekleidungs- und Textilwaren. Dreiviertel aller Betriebsleiter sind hier Frauen, trotzdem erreichen nur 9,7 % aller Weiblichen diesen begehrlichen Posten. Ganz anders bei den Lebens- und Genussmitteln. Die Frauen überwiegen hier in allen Kategorien. 80 % der Betriebsleiter sind Weibliche und rund 25 % aller Frauen erreichen diese Stellung. Wiederum das typische Bild des Kleinbetriebes mit seinem wenigen Personal. Es ist leichter, Betriebsleiter eines Ladens mit einer Verkäuferin und einer Lehrtochter zu werden, als Rayonchef eines Grosswarenhauses.

Verwaltungs- und kaufmännisches Personal.

Schon das Kapitel der Stellung des Betriebspersonals im Betrieb (vgl. S. 58 ff.) wies auf die gewaltigen Umänderungen hin, welche sich hier vollzogen haben. Und wer landläufig von der Frau im Handel spricht, meint die „ungezählten Scharen" (wie sich einmal eine Zeitung ausdrückte) der Stenotypistinnen, Dactylos, Kontoristinnen, in der Schweiz ganz allgemein als Bureaufräulein bezeichnet. Diese Scharen sind gezählt, und es sind ihrer nicht einmal so viele.

Im Moment der Zählung waren es genau 41 197. Sie hatten die Männer auch nicht zahlenmässig bei weitem überflügelt und verdrängt, wie schon Jahre vor der Zählung die Zeitungen immer wieder zu berichten wussten, sondern hielten sich mit den Männern ziemlich genau die Wage. Die Männer hatten an der Gruppe des Verwaltungs- und kaufmännischen Personals einen Anteil von 50,19 % und die Frauen 49,81 %.

Der Grund, warum sich die Frau in so starkem Masse in dieser Betriebsstellung durchzusetzen vermochte, scheint nach all den vorliegenden Berichten von Betrieben und auch nach der Literatur keineswegs in der Tatsache zu liegen, dass die Frau eine verminderte Bezahlung erhält (das Problem der Minderbezahlung der weiblichen Arbeitskraft wird im Entlöhnungskapitel

noch berührt werden), sondern in ihrer Eignung für diese Berufsarten.

Was für Arbeiten werden vom Verwaltungspersonal verlangt? Es liegt in der Eigenart dieser Gruppe, dass hier alle Arten von kaufmännischer Tätigkeit, von der geistig hochstehenden leitenden eines Spitzenangestellten bis zur untersten mechanischen vorkommen können. Irrtümlich wäre die Ansicht, dass die Frauen hauptsächlich an der Schreibmaschine verwendet würden. Die Fälle, wo weibliche Angestellte ausschliesslich zu Schreibmaschinenarbeiten verwendet werden, sind sehr selten. Die Kombination von Stenographie und Schreibmaschine kommt bedeutend häufiger vor, jedoch immer noch verhältnismässig selten. Dies in der Hauptsache deshalb, weil sich die Haltung von ausschliesslichen Schreibkräften nur für grössere Betriebe rentiert. Alle mittleren und kleinen Betriebe verbinden meist Stenographie, Maschinenschreiben und „allgemeine Bureauarbeiten". Aber auch grössere Bureaubetriebe kommen allmählich von der ausschliesslichen Verwendung an der Schreibmaschine ab. Eine Kreisagentur der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt erklärte beispielsweise, dass sie ihre weiblichen Angestellten nur 4, höchstens aber 6 Stunden täglich, mit eingeschalteten Pausen, an der Schreibmaschine arbeiten lasse. Auch dann zeigten sich noch sehr starke Ermüdungserscheinungen. (Eine deutsche Erhebung der Gewerbeinspektoren brachte zutage, dass bei anhaltender Schreibmaschinenarbeit eine weibliche Angestellte höchstens zehn Jahre im Dienste bleiben könne und meist schon vorher gesundheitliche Schädigungen verschiedenster Art aufweise. Jahrbuch der Frauenarbeit, Silbermann, 7)*. Ueberhaupt scheinen die mechanischen Arbeitsmethoden in den Bureaux vorläufig noch stärkere Ermüdungserscheinungen hervorzurufen, als diejenigen im gewerblichen Betrieb. Die mechanische Bureauarbeit ist immer noch in viel stärkerem Masse an die geistige Mitarbeit gebunden, auch sind vielerorts noch die Maschinen und Arbeitsgelegenheiten in keiner Weise den körperlichen Bedürfnissen angepasst worden. Schreibmaschinentische ohne Fußstützen werden noch sehr oft angetroffen, obwohl gerade diese besondere Erleichterungen verschaffen könnten. Dazu kommt nun meist noch ein Mangel an

*) Jahresbericht der schweizerischen Gewerbe- und Handelsaufsichts-Beamten für 1925.

technischer Disziplin. Dieselbe vorerwähnte Erhebung deutscher Gewerbeinspektoren macht darauf aufmerksam, dass wohl 90 % aller Stenotypistinnen das exakte Zehnfingersystem erlernt haben, aber kaum 50 % es strikte anwenden. Ausserordentlich häufig würden nur 3—5 Finger angewendet, noch häufiger aber Veränderungen in der Umschaltmethode vorgenommen, so dass ein durchgehendes Blindschreiben beispielsweise verunmöglicht wird. Es wird allerdings hinzugefügt, dass die Umschaltung mit dem fünften Finger ganz bestimmte Ermüdungserscheinungen hervorrufen müsse, so stark werde durchwegs die korrekte Schaltung in der Praxis verlassen. Einige schweizerische Unternehmen scheinen aber in bezug auf die Anwendung des korrekten Systems sehr strikt zu sein. Fast alle verlangen es durchwegs von einer Maschinenschreiberin, und eine Versicherungsgesellschaft teilte sogar mit, dass sie ihre weiblichen Angestellten darauf aufmerksam mache, dass Nichtanwendung des Systems in der Praxis Entlassung nach sich ziehe. Dieselbe Versicherungsgesellschaft teilt aber ebenso mit, dass bei allen Maschinenschreiberinnen die Hände krampfartig zitterten, sobald sie nach drei- oder vierstündiger Arbeit plötzlich unterbrochen würden.

Als ganz besonders ermüdend wird immer wieder die mechanische Buchhaltungsarbeit geschildert. Sie ist meist geteilt in das Lochen auf den sog. Powersmaschinen und das Uebertragen der gelochten Positionen auf die Buchungsmaschinen. Besonders das „Lochen" verlangt nebst einer grossen Fingerfertigkeit angestrengteste Aufmerksamkeit. Beides ist umsomehr anstrengend, als hier das Tempo der Arbeit meist ein übersetztes ist. Gewöhnlich wird die Arbeit hier halbtagsweise geteilt. Am aufnahmefähigeren Vormittag wird gelocht, nachmittags übertragen. Eine geschickte Angestellte soll es bis zu 12 und 15 Hundert Kontokorrentverbuchungen täglich bringen. Aber auch die Teilung scheint nicht genügend Entspannung zu bieten. Diejenigen Unternehmen, welche Erfahrung mit Locherinnen haben, teilen alle mit, dass sie die Angestellten meist nur ein, höchstens anderthalb bis zwei Jahre behalten könnten. Die Arbeit kann um so weniger verlocken, als sie meist sehr schlecht bezahlt wird. Es werden hier durchwegs die niedersten Ansätze bezahlt. Es werden zwar an besonders geschickte Angestellte Zuschlagsprämien verabfolgt. Es wird dann ein gewisses Normalmass an Verbuchungen, ge-

wöhnlich 700—800 pro Tag, angenommen und die Mehrverbuchungen mit einer Prämie belegt. Trotzdem ist in diesem Personal stets grosser Wechsel. Es werden auch fast durchwegs weibliche Angestellte an diesen Maschinen verwendet. Namentlich beim Lochen, während beim Uebertragen vereinzelt männliche Angestellte vorkommen. Nach Ansicht der Betriebsleiter eignen sich die Frauen weit besser zu dieser Art von mechanischer Tätigkeit. Es sollen hier bei den Weiblichen weit weniger Fehlleistungen vorkommen. Die durchschnittliche Fehlerzahl sei niedriger. Die Betriebe mit mechanischer Buchhaltung sind aber unseres Wissens noch sehr selten. Selbst Grossbetriebe haben sie noch kaum eingeführt. Gerade hier gilt wieder der von Suhr [4]) zitierte Satz, dass die Rationalisierung in den Bureaux noch nicht so weit fortgeschritten sei, wie die Diskussion hierüber erscheinen lasse. Im allgemeinen scheint die Angestellte nur im Kleinbetrieb zu wirklich selbständigen Arbeiten herangezogen zu werden. Unter den Betriebsleitern scheint die Ansicht weit verbreitet zu sein, dass sich die Frauen infolge ihrer Gewissenhaftigkeit und Ausdauer, aber auch wegen mangelnder Initiative und Weitblick, am besten für die minutiöse Kleinarbeit eigne. Eine Bank schreibt hier folgendes:

„Der Umstand, dass wir in unserm Institut 23 % weibliches Personal beschäftigen, spricht für sich, dass die Frauen im Bankfach gut verwendbar sind. Wir möchten sogar sagen, dass gewisse Arbeiten mit Vorteil den Damen zugewiesen werden. Wir beschäftigen Fräuleins in allen Altersstufen, vom zurückgelegten 18. Altersjahr (Anfängerinnen) bis zum 60. Altersjahr . . . Die Arbeit, welche unsere Damen erledigen, ist verschiedenster Art. Wir verwenden sie je nach Vorbildung und Fähigkeit an den einfachsten Posten, wie Einlegen von Kohlenpapier, Prägen von Adremaplättchen, in der Registratur bis in die Direktions-Sekretariate, wo sie qualifizierte Arbeiten zu verrichten haben und Vertrauensposten versehen. Das Gros der weiblichen Angestellten wird in der Couponsabteilung mit dem Ordnen von Coupons, Erstellen der bezüglichen Bordereaux und Gutschriftenanzeigen beschäftigt, im Portefeuille, wo sie auf Schreibmaschinen den Wechsel-Eingang und -Ausgang schreiben, in der Wertschriftenabtei-

4) Suhr, Die weiblichen Angestellten. Umfrage des Zentralverbandes der weiblichen Angestellten.

lung, wo ihnen das Abtrennen der Coupons, das Erstellen der Depotscheine, die Sorten- und Nummernkontrolle und das Verlosungsgeschäft unter Aufsicht übertragen ist. Wir finden ferner Fräuleins an den Spareinlagen, im Finanzarchiv zum Ausschneiden von Zeitungsberichten, im Propagandabureau für das Vervielfältigen von Offertbriefen, im Informationsbureau für das Abschreiben und Klassieren von Auskünften, in der Buchhaltung, wo sie mit der Führung von Hilfskontrollen beschäftigt werden und schliesslich auch in verschiedenen andern kleinen Bureaux, wo sie Schreibmaschinen- und Klassierungsarbeiten verrichten. *Keine* Fräuleins hingegen beschäftigen wir in den Korrespondenzabteilungen, als Buchhalter, in der Revisionsabteilung, als Disponenten, Kassierer und im Börsenservice, wofür wir nur besonders geschultes männliches Personal mit durchgreifender Bankausbildung und Auslandspraxis verwenden können."

Dieser Bericht legt ziemlich eindeutig klar, dass zumindest bei dieser schweizerischen Grossbank, die entschieden noch als „frauenfreundlich" bezeichnet werden darf, die Frauenarbeit eine recht unselbständige und untergeordnete ist. Das Eindringen der Frauenarbeit in die Bankbetriebe darf keinesfalls mit einem „Aufstieg" der Frauenarbeit identifiziert werden. Besonders erstaunlich ist die Ausschaltung der Frauenarbeit in den Korrespondenzbureaux. Die landläufige Meinung spricht gerade für diese Arbeit der Frau eine spezielle Eignung zu.

Auch im Versicherungswesen liegen die Verhältnisse ganz ähnlich. Allerdings ist hier immer wieder das Beispiel der Schweizerischen Rentenanstalt zu geben, welche eine selbständig verwaltete Abteilung ganz mit Frauen besetzt hält. Diese Abteilung steht unter der Leitung einer Prokuristin. Vier Beamtinnen dieser Abteilung ist die Handelsvollmacht im Sinne von Art. 462 OR erteilt. Die Gehaltsansätze sind dieselben, wie bei den männlichen. Die Versicherungsgesellschaft macht mit der Frauenarbeit auch in Spitzenstellungen sehr gute Erfahrungen.

Diese Erfahrungen zeigen, dass wenigstens theoretisch ein Aufstieg der Frau in die höheren Stellungen wohl möglich wäre. Durchschnittlich hat er sich aber keinswegs vollzogen. Im Kleinhandel ist der weiblichen Angestellten ein ganz bedeutend umfangreicherer Pflichtenkreis zugeteilt. Hier sind auch, nach Ansicht

des Schweizerischen Kaufmännischen Vereins, etliche Aufstiegsmöglichkeiten vorhanden. Prokuristinnen oder Angestellte mit Handelsvollmacht kommen meist hier, wenn auch noch eher vereinzelt, vor.

In der Gruppe des Verwaltungspersonals werden auch die Verkäuferinnen gezählt; doch lassen sich diese aus den Ergebnissen der Betriebszählung nicht aussondern. Die Erfahrung zeigt, dass sich die Weiblichen in fast allen Betriebsarten den Verkäuferberuf gänzlich erobert haben. Nur in wenigen speziellen Herrenartikel-Branchen tritt der männliche Verkäufer auf. Die Hauptverkäufer und Rayonchefs in den grossen Warenhäusern sind meistens männliche.

Die soziale Wertung des Verkäuferinnenberufes ist durch die Verkäuferinnenlehre erheblich gesteigert worden. Dem vermochte leider die wirtschaftliche Stellung nur in geringem Masse zu folgen. Auch die Filialleiterinnen, namentlich von Lebensmittelgeschäften, sind wirtschaftlich wenig besser gestellt als die ihr untergebenen gewöhnlichen Verkäuferinnen. Trotzdem sind diese Filialleiterinnen in der Betriebszählung zu den Betriebsleitern gezählt worden. Die Verkäuferinnen unterscheiden sich schon dadurch grundlegend vom übrigen Verwaltungspersonal, dass sie nicht durchwegs mit Monatssalär angestellt werden. Es kommen hier Lohnformen vor, welche stark an Arbeiterverhältnisse erinnern. Es wird beispielsweise die Präsenzzeit entlohnt oder auch eine Umsatzprämie verabfolgt (s. Kapitel: Entlöhnung der Frauenarbeit).

Das weibliche Verwaltungspersonal hat im Vergleich zum männlichen in den letzten Jahrzehnten besonders stark zugenommen. Während das männliche Verwaltungspersonal im Handel nur 155,99 % zunahm, so ist das weibliche um 516,65 % gewachsen. Wie schon erwähnt, hat vom steigenden Bedarf an Verwaltungspersonal hauptsächlich die Frau profitiert. Da aber auch das männliche Personal sich in einem überdurchschnittlichen Masse entwickelt hat, kann das Eindringen der Frau nicht als „Verdrängung männlicher Kräfte“ bezeichnet werden. Dies um so weniger, wenn man in Betracht zieht, dass sich die männliche und weibliche Arbeit hier meistens grundsätzlich voneinander unterscheiden und meist gar nicht durcheinander ersetzt werden können.

Die Zunahme des Verwaltungspersonals wirkt sich in den einzelnen Handelszweigen folgendermassen aus:

	1929		Zunahme seit 1905	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Handel im ganzen	41 458	41 001	155,99%	516,65%
Gross- und Kleinhandel	24 283	33 237	152,56%	511,12%
Bank, Börse, Versicherungen	14 639	4 904	198,09%	909,05%
Hilfsdienste	1 689	1 481	48,16%	329,19%

Zahlenmässig überwiegt auch hier die Frau wiederum im Kleinhandel und zwar gleich beträchtlich. Während die männlichen Zahlen so ziemlich im gewohnten Rahmen bleiben, so verzeichnet die Frau namentlich im Bank-, Börsen- und Versicherungswesen eine steile Aufstiegskurve. Das Verhältnis von männlichem und weiblichem Verwaltungspersonal zueinander und in bezug auf das Gesamtpersonal wird im folgenden wieder in einer Tabelle dargestellt, wie sie schon bei den Inhabern und Betriebsleitern zur Anwendung gelangt ist.

Betriebsart	Von 100 Beschäft. gehören zum Verwaltungspersonal überhaupt	Von 100 Beschäft. war weibl. Verwaltungspersonal	Von 100 Verwaltungspersonen waren Weibliche	Von 100 Frauen dieser Betriebsart waren im Verw.-personal
Handel im ganzen	25,8 (1905=10,3)		49,81	
Grosshandel		12,73	36,42	24,22
Kleinhandel		21,41	68,57	39,87
H. m. Waren aller Art . . .		29,4	81,98	46,92
H. m. Tieren und Pflanzen . .		9,37	62,54	19,54
H. m. Lebens- und Genussmitteln .		17,92	78,11	29,69
H. m. Bekleidungs- u. Textilwaren .		32,06	75,8	48,21
H. m. Heizstoffen etc.		9,56	48,4	43,61
H. m. Leder, Papier etc. . . .		23,8	58,38	47,01
H. m. Chemischen Produkten etc. .		11,53	50,3	36,73
H. m. Metallwaren etc.		15,05	39,56	53,13
H. m. Büchern etc.		29,35	55,9	61,48
Bank- und Börsenwesen .	77,9	17,88	22,95	96,29
Versicherungswesen . . .	79,5	26,65	32,28	92,94
Hilfsdienste	44,2	19,06	43,09	71,45

Die Kolonne 3 erklärt leicht, woher die Annahme kommt, das weibliche Geschlecht überwiege beim Kleinbetrieb um ein beträchtliches. Der häufigere und auch vom Publikum leichter übersehbare Kleinbetrieb hat zum Teil vorwiegend weibliches Personal,

während die Organisation der Grossbetriebe mit ihrer Minderzahl von weiblichen Angestellten viel unbekannter bleibt. Trotzdem korrigieren sie aber das Verhältnis, so dass das weibliche Personal gerade an das männliche heranreicht. Auch hier zeigt sich wieder, dass im Kleinhandel der Handel mit Waren aller Art, mit Lebens- und Genussmitteln und mit Bekleidungsartikeln und Textilwaren eigentliche Frauenhandelsberufe geworden sind.

Die kaufmännischen Lehrlinge.

Die Möglichkeit der kaufmännischen Berufslehre hat sich erst im letzten Vierteljahrhundert auch für die Frauen aufgetan. Vorher war fast durchwegs ungeschultes, oder in einer Schnellbleiche ungenügend präpariertes Personal zur Verwendung gelangt. Das eigentliche Tor zum wirtschaftlichen und sozialen Aufstieg im Handel ist aber ohne Zweifel die kaufmännische Lehre. Allerdings wurde in der Schweiz schon im Jahre 1876 die erste Töchterhandelsschule (Bern) gegründet. Aber die kaufmännische Praxis stand lange Zeit und steht auch heute noch teilweise dieser rein theoretischen Ausbildung sehr skeptisch gegenüber. Eine Verbindung von Handelsschule mit kaufmännischer Lehrzeit wird als das Erstrebenswerteste betrachtet; praktisch liegt der Fall aber wohl so, dass, wo Handelsschule oder Lehre in Frage kommt, die Absolventinnen einer gründlichen und durchgreifenden kaufmännischen Lehre mehr Chancen zu einem weitern beruflichen Aufstieg haben. Besonders da auch die theoretische Schulung durch den Schweizerischen Kaufmännischen Verein sich in der Praxis allgemein grösster Anerkennung erfreut.

Im gesamten Handel überwiegen auch heute noch die männlichen kaufmännischen Lehrlinge um mehr als das Doppelte. Während sich die Zahl der männlichen Lehrlinge aber seit 1905 nicht einmal verdoppelt hat, so haben die Weiblichen um 403 % zugenommen. An sich eine erfreuliche Zunahme. Aber diesen 2200 weiblichen Lehrlingen stehen in der Rubrik Verwaltungs- und kaufmännisches Personal 2700 Jugendliche, also Mädchen unter 18 Jahren, gegenüber. Bei der heutigen Handhabung der Lehrlingsausbildung ist es nur in Ausnahmefällen möglich, dass die kaufmännische oder Verkäuferinnenlehrzeit vor dem zurückgelegten 18. Altersjahr ihren Abschluss findet. Besonders, da nach Abschluss der Schule und vor Lehrantritt immer allgemein ein

Welschlandjahr oder ein anderer fremdsprachlicher Aufenthalt verlangt wird. Dies bedeutet nun aber in der Auswirkung eine überwiegende Mehrzahl von Jugendlichen ohne gründliche Berufsausbildung, oft nur mit kurzer Anlernungszeit, einem Kursus in Stenographie und Maschinenschreiben oder dem praktisch gänzlich wertlosen einjährigen Handelsschulbesuch. Bei der heutigen Arbeitsmarktpolitik bedeutet dies aber auch eine relativ sehr kurze Berufsdauer und, wo nicht die Möglichkeit einer Verheiratung winkt, eine sehr ungewisse wirtschaftliche Zukunft. Etwas erstaunlich ist nun die Tatsache, dass heute im Kleinhandel die weiblichen Lehrlinge stark überwiegen. Nach dem durchaus weiblichen Charakter, den der Kleinhandel anzunehmen beginnt, wäre dies weiter nicht verwunderlich, wohl aber im Interesse einer guten und zweckmässigen Ausbildung auch der männlichen Lehrlinge. Denn sowohl Berufsberatungsämter, Kaufmännischer Verein, wie auch gewiegte Praktiker sind übereinstimmend der Ansicht, dass eine gründliche allseitige kaufmännische Ausbildung am weitaus besten durch den Kleinbetrieb vermittelt werden, und der schwer übersichtliche, durchrationalisierte Grossbetrieb sich für eine Allgemeinausbildung denkbar schlecht eigne. Diese Missstände beginnen sich dadurch zu korrigieren, dass nun verschiedene Grossbetriebe dazu übergegangen sind, überhaupt keine Lehrlinge mehr auszubilden, weder männliche noch weibliche. Hauptsächlich deshalb, weil bei einem bestimmten Punkt der kaufmännischen Organisation angelangt, sich die Haltung von Lehrlingen nicht nur nicht mehr lohnt, sondern für den betreffenden Betrieb eine Belastung darstellt. Im übrigen sind ja auch im „Grosshandel" genügend Kleinbetriebe vorhanden und man darf die Mehrzahl der Lehrlinge wohl dort vermuten. Diejenigen Grosshandelsbetriebe, welche noch Lehrlinge ausbilden, verwenden hierbei 85 % Männliche; das Bank- und Börsenwesen mit seiner bekannten Abneigung gegen die Frauenarbeit sogar 96,5 % und das Versicherungswesen 83 %. Im Kleinhandel dagegen überwiegen die Weiblichen sowohl im Gesamten, als auch in den meisten Betriebsgruppen.

Technisches Personal.

Zu dieser Gruppe gehört das technische, wissenschaftliche und künstlerische Personal, also Ingenieure, Chemiker, Apothekergehilfen, Techniker, Zeichner, Werkführer etc. Diese Berufs-

aufstellung zeigt schon, dass hier kaum viele Frauen zu finden sein werden, und die Statistik bestätigt dies. Das technische Personal hat im Vergleich zu 1905 keinerlei Ausweitung erfahren. Vielfach allerdings auch deshalb, weil in der damaligen Betriebszählung vielerorts der Begriff des technischen Angestellten zu weit gefasst wurde. Besonders im Handel hat sich das technische Personal verringert, in Industrie und Handwerk nur unbedeutend zugenommen. Auffallend ist die Reduktion, welche bei den Weiblichen stattgefunden hat. Während das männliche technische Personal des Handels von 2647 Personen auf 2691 ganz unmerklich gestiegen ist, hat sich das weibliche Personal stark vermindert. Es ist um rund 78 % zurückgegangen und zählt heute nur noch 383 Personen. Natürlich überwiegen die Männlichen beträchtlich, 85,5 % des technischen Personals sind männlichen Geschlechts. Im Kleinhandel allerdings etwas weniger als im Gesamtdurchschnitt, entsprechend dem weiblichen Charakter des Kleinhandels. Einen überdurchschnittlichen Anteil am technischen Personal haben die Weiblichen nur im Handel mit Bekleidungsartikeln und Textilwaren und im Handel mit chemischen Produkten erreicht. In der erstern Betriebsart gehören 49,1 % des technischen Personals dem weiblichen Geschlechte an, in der letztern 23,4 %. Es ist wohl zu beachten, dass es sich hier nicht um Arbeiterinnen handelt, sondern um qualifizierte Angestellte.

Von allen im Handel beschäftigten Frauen ist nur ein ganz geringer Prozentsatz als technisches Personal tätig. Im Grosshandel sind es nur 0,23 %, im Kleinhandel 0,29 %. Mit Ausnahme des Handels mit chemischen Produkten liegt die Besetzung dieser Stellungen, auf die Gesamtzahl der in der Betriebsart tätigen Frauen berechnet, immer unter 1 %. Von 100 beschäftigten Männern sind doch gewöhnlich 2 als technische Angestellte verwendet.

Arbeiterinnen (ohne gewerbliche Lehrlinge).

Wie schon erwähnt, existiert in der Gruppe Handel ein Ueberwiegen der Arbeiterschaft gegenüber dem Verwaltungspersonal, das einzig und allein auf die Miteinbeziehung des Gastwirtschaftsgewerbes zurückzuführen ist. Ohne die Arbeiterschaft des Gastwirtschaftsgewerbes würde die Arbeiterschaft des Handels nur 31 147 Personen in sich schliessen, also, absolut genommen, un-

gefähr ein Drittel so gross sein wie das Verwaltungspersonal. So aber entsteht, zu Unrecht, ein Bild von der Zusammensetzung des Gesamtbetriebspersonals, ähnlich dem der Industrie.

Nach der Entwicklung der letzten 25 Jahre haben nun die Frauen in der Gruppe Handel zahlenmässig die Uebermacht bekommen. Ihr Anteil am Gesamtpersonal beträgt 52,54 %. Diese Zahlen werden immer wieder als Anlass benützt, um das Eindringen der Frau in die Handelsberufe als eine besondere Schädigung und Konkurrenzierung der männlichen und mehrwertigen Arbeit darzustellen. Kaum eine Zeitung, die nicht schon in ihre Spalten aufgenommen hätte, dass diese weibliche Arbeit und namentlich der weibliche Ueberschuss jederzeit durch männliche Arbeit ersetzt werden könnte und vor allem sollte. Dieser weibliche Ueberschuss wird aber, wie schon auf S. 55 dargetan wurde, einzig und allein durch die Arbeiterinnen des Gastwirtschaftsgewerbes hervorgerufen. Von den 167 967 Weiblichen des Handels dürfen für die Konkurrenzfrage wohl mit Fug und Recht die 50 954 Arbeiterinnen des Gastgewerbes abgezogen werden, da es sich hier um Serviertöchter, Zimmermädchen, Lingèren, Plätterinnen handelt, die in keiner Weise den Mann im Handel konkurrenzieren.

Es ergeben sich leider zahlenmässig einige Differenzen, je nachdem ob man zur Errechnung des Verhältnisses diejenigen statistischen Tabellen benützt, welche der Zählung von 1905 angeglichen wurden, oder diejenigen, bei welchen die exakten Zahlen von 1929 allein figurieren. Nach Tabelle 2, Band 3 der Eidgenössischen Betriebszählung (nur für 1929) sieht das Verhältnis folgendermassen aus:

Weibliche im Handel	170 062	
Arbeiterinnen des Gastgewerbes	50 954	
Weibliche, ohne die Arbeiterinnen des Gastgew.	119 108	
Männliche im Handel		153 612
Arbeiter des Gastgewerbes		18 255
Männliche, ohne die Arbeiter des Gastgewerbes		135 357

Es überwiegen also die Männlichen in den eigentlichen und konkurrenzierbaren Handelsberufen. Abgesehen davon, dass nach den Beschäftigungsarten, bei welchen vorzugsweise die Weiblichen verwendet werden, man nicht mehr ohne weiteres Weib-

liche durch Männliche ersetzen kann. Es haben sich mit der Zeit eigentlich weibliche Arbeiten herausgebildet.

Folgende Zusammenstellung zeigt nun, in welchem Masse Frauen an der Arbeiterschaft des Handels Anteil haben, und welcher Prozentsatz der im Handel tätigen Frauen Arbeiterinnen sind.

Betriebsart	1929	
	Von 100 Arbeitern waren Frauen	Von 100 Frauen im Handel waren Arbeiterinnen
Grosshandel	28,47	34,23
Kleinhandel	22,11	5,32
H. m. Waren aller Art	35,2	3,46
H. m. Tieren und Pflanzen	35,14	14,35
H. m. Lebens- und Genussmitteln	23,06	4,67
H. m. Bekleidungsartikeln und Textilwaren	51,41	7,43
H. m. Heizstoffen, Ton-, Steinwaren etc.	3,68	6,39
H. m. Leder-, Papier-, Seil- u. Kautschukwaren	16,67	3,86
H. m. Chemischen Produkten und Drogen	22,9	13,48
H. m. Metallwaren, Apparaten u. Instrumenten	5,63	2,98
H. m. Büchern, Kunst- u. Sammelgegenständen	26,9	4,52
Bank- und Börsenwesen	4,35	0,98
Versicherungswesen	9,01	0,64
Hilfsdienste des Handels	10,32	5,25

Wir sehen hier überall einen ziemlich kleinen Anteil der Weiblichen an der Arbeiterschaft. Wenn man die stärkere Durchsetzung der Angestelltenberufe als sozialen Aufstieg werten will, dann ist allerdings die Frau aufgestiegen. In den verschiedenen Betriebsarten arbeiten immer relativ wenig Frauen als Arbeiterinnen. Im eigentlichen Handel sind aber auch verhältnismässig wenig Arbeiter gefragt, und vor allem wenig Frauen, da es sich hier oft um Kraftleistungen (Packer, Spediteure usw.) handelt oder andere Tätigkeiten (Chauffeure, Ausläufer), für welche sich die Frau nicht eignet, oder weniger gut als der Mann.

Die gewerblichen Lehrlinge und die jugendlichen Arbeiter.

Der Handel hat naturgemäss wenig gewerbliche Lehrlinge. Nämlich nur 2125, wovon allerdings 42,52 % Weibliche. Die Weiblichen sind ganz allgemein unter diesen gewerblichen Lehrlingen sehr stark vertreten. Für folgende ausgewählte Betriebsarten sei dies dargelegt:

Von 100 gewerblichen Lehrlingen waren Weibliche:

Grosshandel überhaupt	19,19
Kleinhandel überhaupt	44,93
H. m. Tieren und Pflanzen	38,85
H. m. Waren aller Art	47,06
H. m. Lebens- und Genussmitteln	67,41
H. m. Büchern, Kunst etc.	72,22

Nur ein recht geringer Prozentsatz der Weiblichen ist als gewerblicher Lehrling in den Betrieben tätig. Fast nirgends sind es auch nur mehr als 1%, wie folgende ausgewählte Betriebsarten dartun.

Von 100 Frauen in den nachstehenden Betriebsarten waren gewerbliche Lehrlinge:

Grosshandel	0,56
Kleinhandel	0,74
H. m. Waren aller Art	0,29
H. m. Lebens- und Genussmitteln	0,31
H. m. Leder, Papier, Seil etc.	0,93

Eine Ausnahme bildet der Handel mit Tieren und Pflanzen, wo von 100 Frauen 5,96 gewerbliche Lehrlinge sind. Hier zeigt sich wohl das neuerwachte Interesse der Frau an der Gärtnerei und der Geflügelzucht, wo ihr ja auch schon schöne Erfolge beschieden sind.

Eine weitere Ausnahme bildet der Handel mit chemischen Produkten und Drogen. Verschiedene Berufsberatungs- und Lehrstellenvermittlungsämter berichten, dass der Drogistinnenberuf momentan sehr in Mode gekommen sei.

Im grossen ganzen ist aber die Zahl der gewerblichen Lehrlinge klein, und nur da, wo ganz spezielle, für die Frau besonders geeignet erscheinende Berufsarten im Handel mitgezählt werden, etwas höher.

Viel trägt hier wahrscheinlich das häufige Vorkommen jugendlicher Arbeiter bei. Die jugendlichen Arbeiter, also solche unter 18 Jahren, nehmen auch im Handel einen viel breitern Raum ein, als die gewerblichen Lehrlinge. Ihre Zahl ist fast doppelt so gross.

Der Handel zählt 1929 4629 jugendliche Arbeiter, wovon 2631 Weibliche. Von diesen Weiblichen arbeiten 1800 im Gastgewerbe. Von den übrigen arbeiten 440 im Grosshandel und 300

im Kleinhandel. Der Grossteil dieser jugendlichen Arbeiterinnen steht im Grosshandel mit Stickereien, nämlich 335. Diese jungen Mädchen werden mit Aufheften von Tüchlein und Broderien, mit Falten, Legen, Verpacken, Ueber-den-Tisch-ziehen etc. beschäftigt. Aus der Statistik lässt es sich nicht ersehen, aber ihre Zahl wird wohl wie diejenigen der gesamten Stickereiindustrie und Handel mit Stickereien zurückgegangen sein.

Im Kleinhandel arbeitet der Grossteil der weiblichen gewerblichen Lehrlinge im Handel mit Lebens- und Genussmitteln und im Handel mit Bekleidungsartikeln und Textilwaren.

Die gelegentlich mitarbeitenden Familienangehörigen.

Zu diesen nicht vollamtlich, sondern nur nebenamtlich im Betriebe Beschäftigten scheinen vor allem die Frauen zu gehören. Diese nebenamtliche Beschäftigung der Frau im Betrieb des Mannes oder Vaters wäre eigentlich von verschiedenen Gesichtspunkten aus gesehen, zu begrüssen. Die Frau kann daneben dem Haushalt obliegen oder lernt die Hausführung als junges Mädchen bei der Mutter. Der für die Frau so notwendige Kontakt zwischen Haus und öffentlichem Leben bleibt gewahrt. Die Erfahrungen zeigen denn auch, dass sich die Erziehung der Kinder, wenn auch äusserlich oft etwas komplizierter, so doch innerlich viel einfacher stellt, als in der geschlossenen Familie mit dem verengerten Horizont der Frau. Verschiedene deutsche Umfragen haben ergeben, dass bei diesen halbberufstätigen Frauen die Erziehung eine besonders glückliche zu sein scheint. Die Kinder anerkennen und verehren die Mutter, als sich auch im täglichen Erwerbskampf bewährend. Ihre Autorität soll weit weniger früh gebrochen sein, wie dort, wo die beste Pflege und Aufopferung bei gleichzeitiger Sichabschliessung gegen alle äusseren Einflüsse, dem Kinde nicht alles nötige zu geben vermag.

Aber die moderne Wirtschaft scheint sich mit der Zeit auch dieser Möglichkeit einer guten Erfüllung des Frauenberufes verschliessen zu wollen. Im ganzen genommen haben in der Schweiz die gelegentlich tätigen Familienangehörigen abgenommen, um 42,4 %. Die Weiblichen sind davon in viel stärkerem Umfange betroffen worden, sie gingen um 51,2 % zurück, die Männlichen nur um 17,4 %. Trotzdem überwiegen die Weiblichen natürlich immer noch. Von 100 gelegentlich tätigen Familienangehörigen

waren 1929 noch 66,42 Weibliche. Nur im Grosshandel sind zwei Drittel dieser Gruppe Männliche. In allen Kleinhandelsgruppen überwiegen die Weiblichen stark. Folgende Zusammenstellung zeigt, welche Betriebsarten hauptsächlich dieser gelegentlichen Mitarbeit der Frau bedürfen.

Von 100 Frauen der nachstehenden Betriebsart waren gelegentlich tätige Familienangehörige:

Betriebsart	1929 %
Grosshandel	12,57
Kleinhandel	15,25
H. m. Waren aller Art	14,91
H. m. Tieren und Pflanzen	21,19
H. m. Lebens- und Genussmitteln	17,27
H. m. Bekleidungsartikeln, Textilwaren etc.	9,87
H. m. Heizstoffen etc.	20,49
H. m. Leder, Papier etc.	14,74
H. m. Chemischen Produkten und Drogen	21,46
H. m. Metallwaren	20,46
H. m. Büchern, Kunst etc.	6,72
Bank- und Börsenwesen	0,42
Versicherungswesen	2,12
Hilfsdienste des Handels	5,42
(Gastgewerbe)	(12,03)

Es wäre nun hauptsächlich interessant, die gelegentlich tätigen Familienangehörigen einmal vom Standpunkt ihrer Entlöhnung aus zu untersuchen. Denn wahrscheinlich ist dieses „gelegentlich" nur bedingt richtig. Viele Betriebsleiter oder Inhaber scheuen sich davor, ihre Familienangehörigen als Angestellte oder Arbeiter anzugeben und reihen sie dann in diese Rubrik ein, obwohl diese Familienangehörigen in Tat und Wahrheit vollamtlich beschäftigt werden. Es besteht die Vermutung, dass ihnen eine geringere Bar- und Realentschädigung verabfolgt wird, als einem Angestellten, oft sogar überhaupt keine Barentschädigung. Ist ihre wirtschaftliche Stellung eher etwas problematisch und unsicher, so ist auf der andern Seite gegeben, dass diese Familienangehörigen im Betrieb eine relativ hohe Stellung einnehmen. Diese soziale Gruppe darf keinesfalls ausser acht gelassen werden, wenn man vom sozialen Aufstieg der Frauenarbeit spricht. Der

Grossteil der weiblichen Prokuristinnen ist wahrscheinlich in dieser Gruppe zu suchen. Es wurden 1927 im ersten Halbjahr 185 Frauen in der Schweiz die Prokura erteilt; davon waren fast die Hälfte Verwandte des Geschäftsinhabers.

b) Industrie und Handwerk.

Fast drei Viertel der in Industrie und Handwerk tätigen Frauen arbeiten als Arbeiterinnen. Die Industriearbeiterin hat denn auch schon mehrfache Darstellungen gefunden. Soziale Bewegung und Gesetzgebung haben sich hauptsächlich mit ihr beschäftigt und ihr wie wenigen andern Frauenberufsgruppen Interesse entgegengebracht. Wichtig ist aber auch das letzte Viertel und seine Verteilung auf die verschiedenen Stellungen. Hier sind zumeist jene Frauen, welche in den Rahmen unserer Betrachtung, die Frau im Bureauberuf, hineinfallen.

Wie schon erwähnt, hat auch in der Industrie die Zusammensetzung des Gesamtpersonals eine Veränderung erfahren, welche nicht ohne Einfluss auf die Frauenarbeit und deren Stellung geblieben ist. Von 100 Beschäftigten entfielen 1905 auf das Verwaltungspersonal nur 2,8 Personen, 1929 = 5,5. Allerdings hat auch die Arbeiterschaft eine relative Ausweitung erfahren. Im allgemeinen profitieren nun aber immer die Frauen von der Vermehrung des Verwaltungs- und Bureaupersonals. So zeigen sich denn bei Männlichen und Weiblichen auch ganz verschiedene Zunahmeziffern. Das männliche Verwaltungspersonal (inklusive kaufmännische Lehrlinge) hat um 67,75 % zugenommen, das weibliche jedoch um 465,35 %, sodass sich nun das Verhältnis der Geschlechter im Verwaltungspersonal verschoben hat. 1905 kommen auf 100 Angestellte 82,99 Männliche. 1929 ist ihr Anteil fast auf die Hälfte eingeschrumpft, es sind nur noch 54,87.

Im Verhältnis dazu blieb die Arbeiterschaft sehr konstant. Die männliche Arbeiterschaft nahm um 41,8 % zu, die weibliche um 34,2 %. Von 100 Arbeitern waren 1905 71,6 Männliche, 1929 72,7.

In welchen Stellungen arbeiten nun die Frauen?

Folgende Zusammenstellung soll darüber orientieren.

Von 100 in Industrie und Handwerk beschäftigten Frauen arbeiteten in nachstehenden Stellungen (1929):

Industrie und Handwerk	
Inhaberinnen	7,96
Betriebsleiter, Direktoren	0,84
Verwaltungspersonal	8,75
Kaufmännische Lehrlinge	0,36
Technisches Personal	0,27
Arbeiter	72,45
Gewerbliche Lehrlinge	2,94
Gelegentlich tätige Familienangehörige	6,43

Das Hauptkontingent stellen also die Arbeiterinnen, dann, weit nachstehend, das Verwaltungspersonal und gleich darauf folgen die Inhaberinnen. Auch die gelegentlich tätigen Familienangehörigen spielen wieder eine gewisse Rolle.

Für unsere Betrachtung kommen nur die ersten vier Stellungen in Betracht: Inhaberinnen, Betriebsleiter, Verwaltungspersonal und kaufmännische Lehrlinge, in gewissem Umfange noch die gelegentlich tätigen Familienangehörigen.

Die Inhaberin.

Im industriellen, vor allem aber handwerklichen Kleinbetrieb steht die Produktion im Vordergrund des Interesses. Der Inhaber ist in den meisten Fällen selbst aus dem betreffenden Handwerk hervorgegangen und übt es oftmals, in den kleinen Betrieben sogar immer mit aus. Dies trifft überall da auch für die Frau zu, wo sie sich selbständig die Stelle der Inhaberin erarbeitet hat, wie beispielsweise in der Schneiderei, Weissnäherei und den verwandten Betrieben. In Betriebsarten, bei welchen die Arbeit eine ausgesprochen männliche genannt werden darf, wie z. B. in der Herstellung und Verarbeitung von Baustoffen, dem Baugewerbe, Wohnungseinrichtungen, wo verhältnismässig viele selbständige Inhaberinnen gezählt wurden, sowie in der Metall- und Maschinenindustrie, Chemischen Industrie etc., sind diese Inhaberinnen wohl auf andere Weise entstanden. Durch Witwenschaft und Fortführung des Geschäftes unter eigenem Namen, aus elterlicher oder sonstiger naher Hinterlassenschaft. In diesen Betrieben wird die Frau wohl mehrheitlich sich nicht in der eigentlichen Produktion betätigen, oder nurmehr als unselbständige Hilfskraft, sondern die kaufmännische Führung und Verwaltung des Geschäftes besorgen.

Daraus ergibt sich, dass auch für die Inhaberin des industriellen oder handwerklichen Betriebes gewisse kaufmännische Kenntnisse unumgänglich nötig wären. Sie sind in vielen Fällen aber nicht vorhanden, namentlich in jenen Betrieben nicht, bei welchen die Frau ausgesprochen in der Produktion mittätig ist (Schneiderei etc.). In vielen solchen kleinen Schneider-, Putzmacher-, Weissnähateliers etc., welche selbständig von Frauen geleitet werden und sich einen grossen Kundenkreis erarbeitet haben, wird die Buchhaltung und das Rechnungswesen von aussenstehenden Personen, Betriebsfremden, besorgt. Es entzieht sich der Statistik, wie viele Buchhalter und Buchhalterinnen, kaufmännische Angestellte irgendeines kaufmännischen Betriebes in den Abendstunden, als Nebenerwerb noch die Buchhaltung eines kleinen Handwerksbetriebes besorgen. Die tägliche Erfahrung, Zeitungsinserate etc., lehren, dass es ihrer sehr viele sein müssen. Auf diese Art und Weise wird das eigentliche Verwaltungspersonal eingespart. Eine weitere, und wahrscheinlich häufige Möglichkeit ist die Besorgung des kaufmännischen Teils durch den berufsfremden Ehemann. Industrie und Handwerk weisen im allgemeinen etwas mehr verheiratete Frauen auf als der Handel, wo der Grossteil der Angestellten nicht verheiratet ist. Namentlich in den eigentlichen Frauenhandwerken kommt die selbständige Führung des handwerklichen Beriebes unter dem Frauennamen sehr oft vor, während der Mann einem andern Berufe nachgeht (auch hier kann man von Doppelverdienern sprechen, der Arbeitsmarkt wird aber in diesem Falle durch den Mann belastet). Drei grosse Schneiderateliers der Haute Couture in Zürich werden von Frauen geführt, welche auch als Inhaberin zeichnen. Alle drei Inhaberinnen sind verheiratet und die Ehegatten in andern Berufen und angeschenen Stellungen. Bei zweien dieser Betriebe wird der kaufmännische Teil durch den Ehemann besorgt. Es ist möglich, dass diese Mitarbeit des Ehemannes unter der Rubrik „gelegentlich tätige Familienangehörige" angegeben wurde, aber, wenn man der Frauenpsychologie Rechnung tragen will, nicht unbedingt wahrscheinlich. Die Zahl der männlichen gelegentlich tätigen Familienangehörigen ist gerade in der Schneiderei verhältnismässig sehr gering. Vom allgemeinen Rückgang der selbständigen Betriebsinhaber sind natürlich auch die Frauen betroffen worden und zwar in ungleich stärkerem Masse als die Männer. Eigentliche

Frauenberufe, wie die Schneiderei und Weissnäherei sind von diesem Rückgang der selbständigen Betriebsinhaber besonders betroffen worden und damit die Frauen. In der Schneiderei haben die Inhaber um 41,9 % abgenommen, in der Weissnäherei um 66,0 %. Folgende Zusammenstellung zeigt die Abnahme der selbständigen Betriebsinhaber in Industrie und Handwerk seit 1905 und die Zu- oder Abnahme der Betriebe.

Betriebsart	Zu- oder Abnahme der Männlichen %	Zu- oder Abnahme der Weiblichen %	Zu- oder Abnahme d. Betriebe %
Industrie und Handwerk	— 5,86	— 47,16	— 15
Herst. v. Nahrungs- u. Genussmitteln	— 0,34	+ 1,81	— 4
Bekleidungs- und Reinigungsgewerbe	— 1,6	— 51,01	— 32
Herstellung von Baustoffen etc.	— 11,01	— 23,4	— 12
Textilindustrie	— 49,04	— 33,62	— 39
Herstellung von Papier etc.	+ 0,68	+ 42,03	+ 4
Chemische Industrie	+ 0,63	+ 65,38	+ 24
Metall- und Maschinenindustrie	+ 19,36	+ 11,26	+ 25
Uhren, Bijouterie	— 37,96	— 38,16	— 32
Zentralanlagen f. Gas, Wasser, Kraft	— 79,81	— 100	— 20
Graphische Gewerbe	+ 36,71	+ 78,87	+ 51
Gewerbl. Betriebe in Anstalten	—	—	+ 48

In allen denjenigen Betriebsarten, wo die Frau auch gewerblich rege mittätig ist, besteht ein hoher weiblicher Anteil an den Inhabern, wie im Bekleidungs- und Reinigungsgewerbe und der Textilindustrie. Ebenso ersieht man hier aber auch den Kleinbetrieb aus der relativ hohen Anzahl der selbständigen Betriebsinhaberin auf das Gesamtpersonal gerechnet.

Die Betriebsleiterin.

Die Betriebsleiterin im industriellen oder handwerklichen Betriebe ist zumeist mit gewerblichen Arbeiten oder mit der Oberaufsicht über dieselben betraut. Das kaufmännisch-organisatorische Element wird dabei wohl vielfach in den Hintergrund geraten. Immerhin sind die Frauen in Betriebsarten als Betriebsleiterinnen tätig, wo kaum anzunehmen ist, dass sie aus der Produktion herausgewachsen sind, wie z. B. in der Schneiderei, sondern wohl mehr die kaufmännische Leitung ausüben, wie es an folgenden ausgewählten Betriebsarten dargetan wird.

Es wurden weibliche Betriebsleiter (absolut) gezählt:

Bäckerei (ohne Konditorei)	139	
Käserei, Molkerei	74	
Metzgerei und Wursterei	133	
Bearbeitung von Steinen und Erden	7	
Sägerei, Hobelwerke, Imprägnieranstalten	6	
Bau- und Möbelschreinerei	5	
Hochbau	3	
Stanzwerkzeuge etc.	5	
Spenglerei, Stanzerei	11	
Installationswerkstätten	13	
Reparatur von Fahr- und Motorrädern	20	(50%)
Uhrenschalenfabriken	5	
Buch- und Zeitungsdruckerei	18	

Alle diese Betriebsarten sind nicht unbedingt als weibliche Berufsarten anzusprechen. Die soziale Stellung der Betriebsleiterinnen dieser Betriebe darf wohl als höher betrachtet werden als in den ausgesprochenen weiblichen Betrieben. In letztern ergibt sich die Betriebsleitung aus der Produktion heraus. In diesen wird grössere Umsicht, mehr allgemeine und kaufmännische Geschäftskenntnis verlangt. Doch besteht natürlich wieder die Vermutung, dass es sich hier sehr oft um Familienangehörige des Inhabers handelt, die vollamtlich beschäftigt sind und deshalb nicht gut zu den gelegentlich tätigen gerechnet werden konnten.

Auch in Industrie und Handwerk ist bei sinkender Betriebszahl die Zahl der Betriebsleiter gestiegen. Diese Erscheinung war bei der zunehmenden Betriebskonzentration zu erwarten. Wie im Handel haben auch hier die Weiblichen in ungleich stärkerem Masse zugenommen wie die Männlichen. Die männlichen und weiblichen Direktoren und Betriebsleiter haben seit 1905 in % zugenommen:

	Männliche %	Weibliche %
Industrie und Handwerk	125,81	521,32
Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln	131,92	760,32
Bekleidungs- und Reinigungsgewerbe	331,06	476,76
Herstellung von Baustoffen, Baugewerbe	105,22	730
Herstellung von Papier, Kautschuk	174,03	
Textilindustrie	29,19	64,44

	Männliche %	Weibliche %
Chemische Industrie	1160,69	
Metall und Maschinen	345,83	173,33
Uhren, Bijouterie	201,36	316,67
Zentralanlagen, Gas, Kraft	29,02	—
Graphische Gewerbe	85,86	1075,00
Gewerbliche Betriebe in Anstalten	386,36	271,43

In der Verteilung auf Männliche und Weibliche nehmen die Männlichen noch immer den grössten Raum ein. Nur in den Betriebsarten, wo sich die Leitung hauptsächlich auf die gewerbliche Arbeit bezieht, und diese gewerbliche Arbeit einen ausgesprochenen weiblichen Charakter trägt, haben die Frauen das Uebergewicht. Folgende Zusammenstellung zeigt die Verteilung der Betriebsleiter und Direktoren auf das Geschlecht.

Von 100 Betriebsleitern waren weiblichen Geschlechts:

Industrie und Handwerk im ganzen	17,15
Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln	22,16
Bekleidungs- und Reinigungsgewerbe	53,23
Herstellung von Baustoffen etc.	5,24
Textilindustrie	9,3
Herstellung von Papier, Kautschuk, Leder	14,69
Chemische Industrie	3,99
Metall- und Maschinenindustrie	4,33
Uhren und Bijouterie	5,33
Zentralanlagen für Gas, Kraft, Wasser	—
Graphische Gewerbe	20,94
Gewerbliche Betriebe in Anstalten	19,55

Im Rahmen des Gesamtpersonals spielt die Betriebsleiterin zahlenmässig nur eine sehr geringe Rolle. Von 1000 Frauen in Industrie und Handwerk sind nur 8,4 in dieser Stellung tätig. In wenigen Zweigen ist der Anteil etwas höher. Von 1000 Frauen der nachstehenden Betriebsart waren Betriebsleiterinnen.

Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln	21,1
Bekleidungs- und Reinigungsgewerbe	12,1
Herstellung von Baustoffen, Baugewerbe etc.	13,8
Graphische Gewerbe	15,8
Gewerbliche Betriebe in Anstalten	46,9

Das Verwaltungspersonal.

Das Verwaltungspersonal des industriellen Betriebes unterscheidet sich wenig vom Verwaltungspersonal des Handels. Nur dass in der Industrie etwas weniger Verkaufs- und Ladenpersonal vorhanden ist. Immerhin kommen gerade im sogenannten Gewerbehandel (Verbindung von Fabrikation und Verkauf, ohne Raumtrennung) relativ viele Verkaufskräfte vor.

Wie schon mehrfach erwähnt, hat gerade in Industrie und Handwerk das eigentliche Verwaltungspersonal (hier im folgenden ohne kaufmännische Lehrlinge) sehr zugenommen. Und zwar ist die Zunahme des eigentlichen Verwaltungspersonals grösser, wenn man die kaufmännischen Lehrlinge nicht miteinbezieht, wie dies auf S. 34 gemacht worden ist. Das männliche Verwaltungspersonal hat um 74,9% zugenommen, das weibliche um 497,74 % (vgl. hiezu S. 76). Dieser ungleichen Zunahme entspricht eine Aenderung im Verhältnis der Geschlechter. Immerhin haben hier die Frauen noch nicht die Hälfte erreicht, wie im Handel, oder gar ein starkes Ueberwiegen, wie in verschiedenen Kleinhandelszweigen, wo bis über 80 % der kaufmännischen Angestellten Weibliche waren.

Die Verteilung auf das Geschlecht beim Verwaltungspersonal der Industrie und des Handwerks zeigt sich in der folgenden Zusammenstellung.

Von 100 Beschäftigten des Verwaltungspersonals gehörten dem weiblichen Geschlechte an (1929):

Im ganzen	45,84
Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln	63,69
Bekleidungs- und Reinigungsgewerbe	55,48
Herstellung von Baustoffen, Baugewerbe etc.	39,54
Textilindustrie	34,37
Herstellung von Papier, Kautschuk etc.	42,81
Chemische Industrie	34,77
Metall- und Maschinenindustrie	34,95
Uhrenindustrie und Bijouterie	58,08
Zentralanlagen für Gas, Kraft, Wasser	17,83
Graphische Gewerbe	54,8
Gewerbliche Betriebe in Anstalten	47,37

Eine Mehrzahl von Weiblichen ist meist dort vorhanden, wo entweder mit der Fabrikation ein Gewerbehandel verbunden ist, wie in der Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln (z. B. in den Bäckereien und Konditoreien das Ladenpersonal) oder dann aber unter den Betrieben relativ viele Fabriken sind, wie beispielsweise in der Uhrenindustrie.

In den einzelnen Betriebsarten sind ausserordentlich starke Unterschiede vorhanden, was die relative Stellung des weiblichen Verwaltungspersonals zum weiblichen Gesamtpersonal anbetrifft. In manchen Betrieben ist nur ein geringer Prozentsatz der Frauen im Verwaltungspersonal tätig, entsprechend der mehr manuellen Tätigkeit der ganzen Gruppe, an andern Orten hinwiederum arbeitet ein guter Teil der Weiblichen in dieser Stellung. Folgende Zusammenstellung gibt hierüber ein Bild.

Von 100 Frauen, in der nachstehenden Betriebsart beschäftigt, gehören zum Verwaltungspersonal (1929):

Im ganzen	8,75
Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln	19,3
Bekleidungs- und Reinigungsgewerbe	4,09
Herstellung von Baustoffen, Baugewerbe etc.	28,27
Textilindustrie	2,13
Herstellung von Papier, Leder etc.	7,31
Chemische Industrie	28,7
Metall- und Maschinenindustrie	22,87
Uhrenindustrie und Bijouterie	6,11
Zentralanlagen für Gas, Kraft, Wasser	90,91
Graphische Gewerbe	17,37
Gewerbliche Betriebe in Anstalten	4,87

Die kaufmännischen Lehrlinge.

Gut ein Viertel der weiblichen kaufmännischen Lehrlinge sind in Industrie und Handwerk zu finden. Der Handel nimmt rund 67 % für sich in Anspruch. Die Männlichen sind ungefähr auf dieselbe Weise verteilt.

Wir haben heute 804 weibliche kaufmännische Lehrlinge, was etwa anderthalbmal so viel ist wie 1905. Sie machen aber nur 0,36 % des weiblichen Gesamtpersonals aus.

c) Die weibliche Bureauarbeit im Bergbau, im Verkehr und in den übrigen von der Zählung erfassten Betrieben.

In der gesamten Gruppe *Bergbau, Steinbrüche, Gruben* hat es sehr wenig Weibliche. Es sind heute nur noch 116 Weibliche in dieser Gruppe tätig, was einen Rückgang von 34,1 % bedeutet. Fast die Hälfte dieser Weiblichen, nämlich 48, sind als Arbeiterinnen tätig. Nur ein Drittel des Verwaltungspersonals, nämlich 31, sind Weibliche. Dies bedeutet aber gegenüber 1905 eine relativ sehr starke Zunahme. Damals standen 50 kaufmännischen Angestellten nur 2 weibliche gegenüber. Es gibt ferner 11 selbständige Inhaberinnen, 1911 = 13, wovon 10 in der Gewinnung von Kies und Sand. Betriebsleiterinnen hat es nur eine, auch bei Kies und Sand. Bei der ausserordentlich geringen zahlenmässigen Besetzung der einzelnen Stellungen lassen sich keine Gesetzmässigkeiten herausarbeiten.

Auch in der Gruppe *Verkehr* sind die Weiblichen stark zurückgegangen. Der Rückgang beträgt 44,08 %, der heutige Bestand 7131 Frauen, das sind von 100 im Verkehr beschäftigten Personen 8,59 Weibliche.

Dieser Rückgang ist aber hauptsächlich bei den Arbeiterinnen vor sich gegangen, während das weibliche Verwaltungspersonal und die Betriebsleiterinnen sogar eine Zunahme zu verzeichnen haben. Das weibliche Verwaltungspersonal hat seit 1905 um 92,5 % zugenommen; das männliche ausnahmsweise einmal etwas mehr = 94,6 %. Noch überwiegen beim Verwaltungspersonal die Männlichen stark. Von 100 Beschäftigten sind nur 22,65 Frauen. Eine Ausweitung wird hier in nächster Zeit kaum erfolgen.

Im Verhältnis zur schwachen Durchsetzung des Verkehrs mit Weiblichen ist die durchschnittliche soziale Stellung im Betrieb eine hohe zu nennen. Wir haben z. B. sehr viele weibliche Betriebsleiterinnen, hauptsächlich bei den Postbetrieben. Von den 1365 weiblichen Betriebsleitern im Verkehr sind 1091 bei den Postbetrieben. Auch einige selbständige Inhaberinnen sind vorhanden, 79 Inhaberinnen von Speditions-, Fuhrhalter- und Taxameterbetrieben, sowie 10 von Seilfähren und Schiffsvermietung.

Von 100 im Verkehr beschäftigten Frauen arbeiten in höhern sozialen Stellungen, oder in eigentlichen Bureauberufen:

Inhaberinnen	1,25
Betriebsleiterinnen	19,14
Verwaltungspersonal	55,69
Kaufmännische Lehrlinge	0,41

In den *übrigen von der Zählung erfassten Betrieben* haben die Weiblichen in ganz besonders starkem Umfange zugenommen, wie schon zu verschiedenen Malen dargelegt wurde. Es sind in dieser Gruppe Betriebsarten vorhanden, die der weiblichen Eigenart stark entgegenkommen, wie z. B. das Unterrichts- und Gesundheitswesen. In den Kunst- und Vergnügungsunternehmungen waren von jeher sehr viele Frauen beschäftigt. Auch in der Interessenvertretung haben die Weiblichen, hauptsächlich als Bureaupersonal Eingang gefunden. Im allgemeinen sind gerade in der Interessenvertretung die Betriebe sehr klein. Die ganze Bureauarbeit liegt oft auf den Schultern einer einzigen weiblichen Angestellten. In den Advokaturbureaux nimmt das weibliche Verwaltungspersonal eine sehr geachtete Stellung ein und arbeitet verhältnismässig selbständig. Verschiedene Bureaux berichten, dass die Frau sich ausserordentlich gut für die juristische Hilfsarbeit eigne. Sie habe ein gutes Gedächtnis für Fristen und Termine und leiste mit ihrer Gewissenhaftigkeit grosse Dienste. Im allgemeinen sind auch in den Advokaturbureaux in besonders starkem Ausmasse langjährige weibliche Angestellte anzutreffen.

In den übrigen Betrieben überwiegen die Frauen. Es sind von 100 Beschäftigten dieser Gruppe 54,07 Frauen. Dies kommt von der Gruppe Gesundheitswesen her, wo von 100 Beschäftigten 64,4 Frauen sind. Die Krankenpflege wird fast ausschliesslich von Frauen betrieben.

In höhern oder eigentlichen Bureaustellen arbeiten von 100 Frauen der übrigen Betriebe:

Inhaberinnen	3,52
Betriebsleiterinnen	3,31
Verwaltungspersonal	15,27
Kaufmännische Lehrlinge	1,17

Von den 662 Inhaberinnen dieser Gruppe (sie machen 14,14 % aller Inhaber aus) gehören 225 der Untergruppe Gesundheitswesen, Sport an und 426 der Untergruppe Unterricht, Kunst

und Vergnügungsunternehmungen. 11 sind selbständige Inhaberinnen von Advokatur- und Notariatsbureaux. Die Betriebsleiterinnen kommen hauptsächlich bei den Heil- und Pflegeanstalten vor und in den Schulen. Es sind aber auch 8 Betriebsleiterinnen von Advokatur- und Notariatsbureaux und 12 Leiterinnen von wirtschaftlichen und beruflichen Verbandssekretariaten gezählt worden. Dies ist allerdings wiederum eine recht bescheidene Anzahl, wenn man damit die Zahlen der Absolventinnen der verschiedenen Hochschulen in den letzten 25 Jahren vergleicht.

III. Abschnitt.

Die wirtschaftliche und soziale Stellung der Frauenarbeit im Handels- und Bureauberuf.

A. Die Entlöhnung.

Die wirtschaftliche, soziale und kulturelle Lage der erwerbstätigen Frau wird im allgemeinen durch 5 Faktoren bestimmt: Durch Lohn, Herkommen, Bildung, Art der Beschäftigung und Aufstiegsmöglichkeiten und (irgendwie als Rahmen alle diese Faktoren umfassend) durch die allgemeine Wertung, welche die weibliche Erwerbsarbeit in sozialer und sittlicher Hinsicht erfährt.

Bei der Industriearbeiterin sind Lohn und Herkommen hauptentscheidend und lassen die anderen Faktoren stark in den Hintergrund treten. Das Herkommen ist insofern von Bedeutung, als die Industriearbeiterin meist aus proletarischem Milieu stammt. Die Einkommensverhältnisse dieses Lebenskreises pendeln mehr oder weniger um das Existenzminimum. Das Einkommen ist meist, besonders in Anbetracht der verhältnismässig grossen Zahl der Familienglieder und Unterstützungsberechtigten sehr gering, so dass es im wesentlichen Konsumfonds ist und zu dauerndem Angebot der Arbeitskraft nötigt. Es zwingt aber auch zum möglichst frühzeitigen Erwerb der Arbeiterkinder und verunmöglicht eine umfassende Berufsausbildung, welche zu bessern wirtschaftlichen Lebensumständen führen könnte. Dadurch tritt die Arbeiterin wiederum in den Lebenskreis ihres Herkommens ein. Ihre eigenen Lohnverhältnisse bewegen sich wiederum in denselben Grenzen. Das Herkommen, das nicht akkumulationsfähige Einkommen und die daraus sich ergebenden Zwangsläufigkeiten geben dem Lebenskreis der Industriearbeiterin seine charakteristische Geschlossenheit. Die Arbeiterin ist fest eingefügt in eine Klasse, deren ökonomische Lage fixiert ist. Die Gleichartigkeit der Bedingungen schafft eine homogene Schicht.

Dem gegenüber unterscheidet sich die wirtschaftliche, soziale und kulturelle Lage der Frau der Handels- und Bureauberufe sehr stark. Schon dadurch, dass sich eigentlich von „der Lage" gar nicht sprechen lässt. Die Gruppen von Frauenerwerbsberufen, welche sich allgemein als Handels- und Bureauberuf zusammenfassen lassen, entbehren sowohl einer äusseren, wie einer inneren Geschlossenheit. Der Faktor Lohn ist hier für die Gesamtlage nicht so ausschliesslich bestimmend, wie dies bei der Arbeiterin der Fall ist. Vielleicht allerdings nur vorläufig. Denn die Tatsache ist unverkennbar, dass z. B. in Deutschland eine immer grössere Schicht unter den Erwerbenden der Handels- und Bureauberufe heranwächst, die sich nur noch in der Art und Weise ihrer Beschäftigung und in der allgemeinen sozialen Wertung, vom gewerblichen Proletariat unterscheiden, die aber sonst von denselben Faktoren abhängig sind und denselben Tendenzen unterliegen. In der Schweiz dürfte diese Schicht, wenn auch bereits vorhanden, so doch wesentlich kleiner sein als in Deutschland.

Bei den Handels- und Bureauberufen sind bedeutend mehr Kombinationen zwischen den die Lebenshaltung bestimmenden Faktoren möglich und somit auch mehr Variationen in der wirtschaftlichen und sozialen Lage der Erwerbenden. Trotz dieser Variationen und Unterschiedlichkeiten lassen sich die weiblichen Angehörigen dieser Berufsgruppen bedeutend leichter unter einem einheitlichen Gesichtspunkt zusammenfassen als die männlichen. Die Differenzen, welche sich bei den Frauen hier ergeben, sind sehr viel geringer als bei den Männern derselben Berufsgruppen. Die Spanne zwischen den untersten und obersten ausgezahlten Löhnen ist bei den Frauen verhältnismässig sehr klein, zahlenmässig aber doch einigermassen erfassbar. Bei den Männern jedoch ist die Spanne viel grösser. Die obersten Lohnsätze, namentlich in der privaten Unternehmung, entziehen sich meistens der statistischen Erfassung, besonders da das direkte Lohneinkommen noch mit Einnahmen aus Einlagen kombiniert sein kann. Die weiblichen Löhne bewegen sich in relativ engen Grenzen; unterste und mittlere Gehaltssätze sind erfahrungsgemäss leichter zu ermitteln, sie können auch in kleinerem Umfange der Besteuerung entzogen werden.

Der Grund für die Möglichkeit einer einheitlichen Zusammenfassung der unter sich noch so verschiedenen weiblichen Löhne,

ist die Auffassung von der *„Minderbezahlung der weiblichen Arbeit"*.

Sperling [1]) versteht unter Minderbezahlung drei verschiedene Möglichkeiten:

1. Eine Entlöhnung der Weiblichen, die auf Grund von deren Geschlechtscharakter geringer ist, als diejenige für männliche Personen mit gleicher Beschäftigung.

2. Eine Entlöhnung, die, speziell bei der weiblichen Arbeitskraft, der von dieser bewirkten Leistung nicht entspricht.

3. Eine Entlöhnung, die niedriger bemessen ist, als es den Lebensbedürfnissen der weiblichen Arbeitnehmer entspricht.

Bei allen drei Punkten werden die Tatsachen behauptet und auch für die kaufmännischen Angestellten mittels einfacher Vergleiche der männlichen und weiblichen Gehaltssätze statistisch belegt. Namentlich Punkt 1 lässt sich zahlenmässig dann leicht belegen, wenn man nicht einen Leistungskoeffinzienten mitberechnen will. Er lässt sich aber auf die heutige Wirtschaftsentwicklung für die Handels- und Bureauangestellten nurmehr bedingt anwenden. Ein wichtiges Moment, die „gleiche Leistung", beginnt zu verschwinden.

Die weibliche Arbeit erreicht immer weniger auf Grund des Geschlechtscharakters eine niedrigere Lohnhöhe als die männliche, sondern auf Grund der Leistung. Die Arbeitsteilung ist heute so weit gediehen, dass den Frauen ganz bestimmte Arbeiten zugewiesen werden, für welche sie sich besser eignen oder weniger Anforderungen an die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit stellen und welche man deshalb nicht hoch honorieren will. Diese Leistungen, nicht eigentlich die Frauen, werden im ganzen niedriger entlöhnt, als andere Leistungen, welche aus Zweckmässigkeits- oder irgendwelchen andern Gründen in der Regel Männern zugewiesen werden.

Warum aber werden diese niedriger gewerteten, niedriger entlöhnten Arbeiten fast immer den Frauen überlassen?

Der Grund ist in erster Linie der, dass sich die Frauen sachlich am besten hiefür eignen und durch Männer gar nicht ersetzt werden können (Privatsekretariate, minutiöse Kleinarbeit). Die

[1]) Die öknonomischen Gründe für die Minderbezahlung der weiblichen Arbeit.

Frauen sind für bestimmte Arbeiten qualifizierter als Männer. Männer sind beispielsweise ausgesprochen schlechte Privatsekretäre.

Als zweiter Grund kommt die oft als Hauptgrund genannte Tatsache hinzu: Die Frauenarbeit ist im Verhältnis zu ihrer Leistung billig. (Also Minderbezahlung nach Punkt 2, Seite 99.) *Bei den Frauen wird der Lohn, ohne Rücksicht auf das im Betrieb sonst herrschende Lohnsystem meistens als Soziallohn und nicht als Leistungslohn betrachtet.*

Sombart [2]) nennt als Gründe für Minderbezahlung der weiblichen Arbeit (allerdings im Vergleich zur männlichen, was aber hier trotzdem Geltung hat):

„1. Die grössere Bedürfnislosigkeit der Frau,

2. die geringere Machtstellung der Frau,

3. der Umstand, dass Frauenarbeit in zahlreichen Fällen nur Zuschussarbeit, der Arbeitslohn also nur Zuschussverdienst ist, sei es zu dem Arbeitsverdienst des Mannes, sei es zu dem Einkommen der Eltern, wenn die Tochter gewerblich (beruflich) tätig ist."

Dies sind aber alles soziale Faktoren, welche die Preisbildung beeinflussen.

Dem obigen wären noch die Wirkungen von Angebot und Nachfrage auf dem weiblichen Arbeitsmarkt hinzuzufügen. Im allgemeinen wird immer mit der Möglichkeit eines Ueberangebotes an weiblichen Kräften gerechnet. Die Frauenarbeit hat wahrscheinlich noch nicht die Grenze ihrer Ausdehnbarkeit erreicht. Eine unbekannt grosse Reservearmee steht da, bereit, sich bei eintretender wirtschaftlicher Notwendigkeit zu jedem Preise anzubieten. Man macht beispielsweise jetzt in Deutschland die Beobachtung, dass bei steigender Arbeitslosigkeit der Männer in sehr stark vermehrtem Umfange Frauen, und zwar verheiratete und unverheiratete, versuchen, in die Bresche einzuspringen und erstmalig sich auf dem Arbeitsmarkt anbieten. Diese unbekannt grosse Reservearmee trägt wesentlich zur niedrigen Bezahlung der Frauenarbeit bei.

Im modernen Betrieb wird das Personal für die Gehaltssätze in Personalkategorien eingeteilt, gewöhnlich ohne Rücksicht auf

---

[2]) Sombart, Hochkapitalismus. Band I, Seite 458.

das Geschlecht. Wie es z. B. in folgenden Bestimmungen aus der Dienst- und Besoldungsordnung einer Zürcherischen Grossbank aus dem Jahre 1930 zum Ausdruck kommt:

„§ 4: Personalkategorien:

1. Es werden, ohne dass dadurch eine Rangordnung geschaffen werden soll, nachstehende drei Personal-Kategorien unterschieden:

I. Kaufmännisches Personal, nämlich solches mit dreijähriger Lehrzeit in Bank- oder Handelshaus oder in industriellen Unternehmen bzw. mit wenigstens zwei Jahren öffentlicher oder gleichwertiger Handelsschule und überdies zweijähriger kaufmännischer Tätigkeit in einer Bank oder einem andern Geschäft (hiezu folgende Randanmerkung: Für Absolventinnen öffentlicher Handelsschulen mit Uebungskontor, welche die Diplomprüfung frühestens im 18. Altersjahr bestanden haben, kann die geforderte kaufmännische Tätigkeit bis auf sechs Monate gekürzt werden).

II. Bureauhilfspersonal, nämlich ungelerntes Personal oder solches ohne kaufmännische, vielmehr mit Verwaltungstätigkeit.

III. Hilfspersonal: Hauswarte, Abwarte, Bureaudiener, Laufjunge, Einzüger, Heizer, Ausläufer, Handwerker usw."

Diese Personalkategorien können fernerhin noch in Gehaltsklassen eingeteilt werden. Oeffentliche und gemischte Unternehmungen schaffen in diesen Gehaltsklassen gewöhnlich noch verschiedene Klassen für männliche und weibliche Bureauangestellte. Die Suval hat beispielsweise vier verschiedene Gehaltsklassen für männliche und weibliche Bureauangestellte 1. und 2. Klasse geschaffen, sie versichert aber, dass nirgends von Männlichen und Weiblichen die gleichen Arbeiten ausgeführt werden. Aehnlich liegen die Verhältnisse beim Bund und verschiedenen andern öffentlichen Verwaltungen.

Für das Bureaupersonal beginnt die Forderung „gleicher Lohn für gleiche Leistung" in der Luft zu hängen, einfach weil im modernen Betrieb den Frauen die gleiche Leistung gar nicht ermöglicht wird. Durch diese neue Betrachtungsweise ist den Gegenüberstellungen von männlichen und weiblichen Gehaltssätzen der frühere Sinn genommen. Auch dort, wo offiziell die gleiche Stellung im Betrieb von Männlichen und Weiblichen eingenommen wird, zeigt es sich, dass die Weiblichen fast aus-

nahmslos die aus irgendeinem Grunde einfachere Arbeit leisten und dementsprechend niedriger bezahlt werden.

Im allgemeinen sind Lohnstatistiken auf Grund von Erhebungen und Umfragen in verschiedenen Betrieben von problematischem Wert. Sie unterscheiden allgemeine Begriffe, wie Buchhalter, Hilfsbuchhalter, Korrespondent etc., und nehmen keine Rücksicht auf Art und Grösse des Betriebes, Art und Verantwortlichkeit der Arbeit. Erst eine Aufstellung der Gehaltssätze nach Betriebsarten, Grössenklassen der Betriebe, Sitz des Betriebes (Großstadt, Mittelstadt, Kleinstadt, ländliche Verhältnisse), Stellung im Betrieb und Stellung im Beriebspersonal, vermöchte vergleichbare Grundlagen zu schaffen.

Im folgenden sind Männer- und Frauenlöhne nebeneinander gestellt, obwohl daraus grundsätzlich nicht das Bestehen eines Differentiallohnes auf Grund des Geschlechtscharakters bei gleicher Leistung abgeleitet wird.

Während in andern Ländern für Lohnerhebungen meist Gesamtarbeits- und Tarifverträge als Grundlagen von Lohnstatistiken zu berücksichtigen sind, so sind solche Verträge in der Schweiz nicht mehr vorhanden. Vorübergehend bestand die sogenannte Berner-Uebereinkunft. [3])

Im Herbst des Jahres 1918 drangen die V. S. A. (Vereinigung Schweizerischer Angestelltenverbände), enttäuscht über private Verhandlungen mit den Arbeitgeberverbänden und durch die radikale Politik der Arbeiterschaft beeinflusst, auf einen Bundesratsbeschluss, welcher im Sinne einer Notverordnung Mindestanfangsgehälter und Teuerungszulagen festsetzen sollte. Am 6., 7. November und 11. Dezember 1918 trat in Bern eine paritätische Kommission zusammen. Von seiten der Arbeitgeber hatten Delegierte abgeordnet: Der Schweizerische Handels- und Industrieverein und Zentralverband Schweizerischer Arbeitgeber-Organisation, die Genfer und Basler Handelsbank, die Arbeitgeber der Schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie, La Chambre Suisse de l'horlogerie, der Schweizerische Gewerbeverband, der Schweizerische Baumeisterverband, die Vereinigung der Vertreter des Schweizerischen Bankgewerbes und der Schweizerische

[3]) Gasser: Die schweizerische Privatangestelltenbewegung von 1914 bis Mitte 1920. Diss. jur., Zürich 1922.

Grossistenverband. Die Angestellten wurden vertreten durch Abgeordnete der Vereine der V. S. A. und des Zeichner-Verbandes der Ostschweiz. Am Schluss der Versammlung verzichteten die Angestelltenvertreter auf das Projekt eines Bundesratsbeschlusses zugunsten eines Gesamtarbeitsvertrages. Es entstand die sog. Berner-Uebereinkunft, welche aus drei Teilen besteht: Gesamtarbeitsvertrag, freie Vereinbarung und Ausführungsbestimmungen. Das für schweizerische Verhältnisse Neue an der Berner-Uebereinkunft war, dass sie grundsätzlich männliche und weibliche Angestellte gleichstellte. Die Berner-Uebereinkunft traf folgende Vereinbarungen:

„Die Bestimmungen finden Anwendung auf die Angestellten, welche in einem Privatbetrieb mit Arbeiten kaufmännischer, technischer oder administrativer Art beschäftigt sind, als:

1. kaufmännische Angestellte,
2. Angestellte von Banken,
3. Techniker und andere technische Angestellte,
4. Werkmeister.

Die Anfangsgehälter der kaufmännischen Angestellten werden nach Ortschaften mit günstiger, normaler oder besonders teurer Lebenshaltung abgestuft, auf Fr. 170.—, 180.—, 190.—. Angestellte von Banken haben Anspruch auf Fr. 200.—, Techniker ohne oder mit Mittelschulbildung erhalten Fr. 180.— bis 200.—, bzw. Fr. 250.— und endlich Werkmeister Fr. 300.— bis 350.—. In diesen Minimalansätzen sind die Teuerungszulagen inbegriffen.

Kaufmännischer Angestellter in diesem Sinne ist, wer eine dreijährige Lehrzeit mit der Lehrlingsprüfung erfolgreich abschliesst oder nach dreijähriger mit Diplom abgeschlossener Handelsschule eine einjährige Lehrzeit absolviert. Auch für Bankangestellte ist eine dreijährige Lehre nötig.

Im Vergleich zu den üblichen Löhnen vor dem Kriege sind die Ansätze 80 % höher. Alle Ansätze sind als Minimum zu betrachten und haben nur Gültigkeit für das erste Anstellungsverhältnis oder das erste Jahr der Tätigkeit als Angestellter".

Die Berner-Uebereinkunft war nicht von langer Dauer. Sie wurde namentlich aus den Kreisen der Angestelltenschaft selbst bemängelt, da ihre Gehaltsansätze teilweise schon von der Wirk-

lichkeit überholt worden waren. Gasser sagt unter anderem: „Ein erspriessliches und dauerndes Vertragsverhältnis ohne einheitliche Berufsbezeichnung mit beidseitig anerkanntem Begriffsinhalt ist nicht denkbar. Aber je vielseitiger die Verhältnisse sind, welche ein Tarifvertrag normieren will, um so schwerer wird es, den notwendigen Anforderungen gerecht zu werden ... Lokale und regionale Unterschiede, Gross- und Kleinbetriebe legen einer Berufsbezeichnung ganz verschiedenen Inhalt zugrunde und diese Differenzen lassen sich in einem Tarifvertrage gar nicht oder nur mit Nachteil umfassen. Es entstehen dadurch in der Praxis Schwierigkeiten bei der Zuteilung des Personals, in die einzelnen Kategorien und Berufsgruppen."

Diese vorgenannten Schwierigkeiten scheinen es auch zu sein, welche in der Praxis immer wieder das Bild der Minderbezahlung der weiblichen Arbeit bei anscheinend gleicher Leistung und nur auf Grund des Geschlechtscharakters ergeben.

Die Berner-Uebereinkunft wurde auf 31. Dezember 1920 von den Angestelltenverbänden gekündigt. Ein neuer Gesamtarbeitsvertrag ist nicht zustande gekommen.

Die Wichtigkeit der Handels- und Angestelltenberufe für das Erwerbseinkommen der Frau zeigt sich in der folgenden Zusammenstellung aus einer Steuerstatistik der Stadt Zürich. [4])

Das gesamte steuerpflichtige Vermögen und Einkommen der Frauen verteilte sich auf die folgenden Berufsarten:

Berufsgruppierung	Anteil am Einkommen der Frauen °/₀₀	Anteil am Vermögen der Frauen °/₀₀
Zusammen	1000	1000
Selbständige ohne freie Berufe	58	55
Selbständige in freien Berufen	3	2
Kunst, übrige Selbständige	8	2
Angestellte in freien Berufen	2	0
Privatbeamte und -angestellte	203	20
Oeffentliche Verwaltung, Schule, Kirche	67	20
Arbeiter	201	13
Persönliche und häusliche Dienste	200	21
Personen ohne Beruf	258	867

[4]) Zürcher Steuerstatistik 1921. Herausgegeben 1928 vom Statistischen Amt der Stadt Zürich.

Bei den Männern jedoch zeigen sich in der Verteilung auf die einzelnen Berufsarten ganz andere Tendenzen, wie es im folgenden dargestellt wird:

Berufsgruppierung	Anteil am Einkommen der Frauen °/₀₀	Anteil am Vermögen der Frauen °/₀₀
Zusammen	1000	1000
Selbständige ohne freie Berufe	331	572
Selbständige in freien Berufen	40	90
Kunst, übrige Selbständige	14	13
Angestellte in freien Berufen	16	10
Privatbeamte und -angestellte	159	56
Oeffentliche Verwaltung, Schule, Kirche	101	90
Arbeiter	303	19
Persönliche und häusliche Dienste	2	0
Personen ohne Beruf	34	150

Neben den Personen ohne Beruf, liegt also der Schwerpunkt der weiblichen Erwerbstätigkeit bei den Privatangestellten. Sie stellen die Hauptzahl der weiblichen Einkommenssteuerpflichtigen. Bei den Vermögenssteuerpflichtigen sind wie zu erwarten, die berufslosen Frauen in der überwiegenden Mehrzahl. Aber nur wenige Angestellte haben es bis zur Versteuerung eines eigenen Vermögens gebracht, relativ noch weniger als die Angehörigen der Berufsgruppe „persönliche und häusliche Dienste", welche meistens Dienstboten enthält.

Ganz anders bei den Männern. Die Mehrzahl der Einkommensteuerpflichtigen sind Selbständige ohne freie Berufe (hier sind die selbständigen Unternehmer und Betriebsinhaber inbegriffen), in zweiter Linie folgen die Arbeiter. Sie machen zusammen fast die Hälfte aller Steuerpflichtigen aus, während die Angestellten etwas mehr als ein Achtel für sich in Anspruch nehmen. Beim Vermögen haben die Selbständigen ohne freie Berufe den grössten Anteil, neben denen alle andern Gruppen stark zurücktreten. Nach ihrem Tode wird dieses Vermögen zum grössten Teil in die letzte Rubrik der Weiblichen übergehen und dort versteuert werden.

Der S. K. V. veranstaltete 1929 eine Umfrage über die Gehaltsverhältnisse der kaufmännischen Angestellten beiderlei Ge-

schlechts. Leider hatten nur 34 % der Weiblichen den Fragebogen überhaupt oder verwendbar beantwortet. Damit zeigten sie allerdings noch mehr Interesse als die Männlichen, bei welchen sich nur 32 % der Angefragten beteiligten. Insgesamt gelangten 3260 männliche und 1100 weibliche Beantwortungen zur Verarbeitung.

Ganz auffallend war für die Weiblichen die geringe Zahl derjenigen in den gehobenen Stellungen. Abgesehen von 20 unbekannten Fällen, bei denen kaum anzunehmen ist, dass es sich gerade um „Gehobene" handelt, stehen 1055 Nichtgradierten nur 31 Gradierte gegenüber. Diese Gradierten erreichen höchstens ein Einkommen von Fr. 5000.— jährlich. In Deutschland macht man, was die Minderzahl der Gradierten und deren geringe Lohnhöhe anbetrifft, ganz ähnliche Erfahrungen. Nach der Erhebung der deutschen Frauenberufsverbände über die Berufsbedingungen der weiblichen Angestellten [5]) erreichen nur 2 % der weiblichen Angestelltenschaft eine gehobene Stellung, die übrigens nicht immer mit einer wirtschaftlichen Besserstellung verbunden ist. Von allen Gehältern gerechnet (es gelangten die grosse Anzahl von 26 676 zur Verarbeitung), erreichen nur 17,7 % die Höhe von 201 bis 300 Rm.; 3,1 % = 301 bis 400 Rm., und nur noch 0,4 % über 400 Rm. Für die weiblichen Angestellten sind also auch in Deutschland, wie wahrscheinlich überall, nur beschränkte wirtschaftliche Aufstiegsmöglichkeiten vorhanden.

Die folgende Zusammenstellung ist aus der Statistik des S. K. V. entnommen und gibt einen Ueberblick über die weiblichen Durchschnittsgehälter nach Alter und Ortsgrösse.

Von 100 weiblichen Angestellten hatten nachstehendes Einkommen:

Einkommen Fr.	unter 25 Jahren	25—29 Jahren	30—39 Jahren	40 und mehr Jahren
über 5000	0,4	5,0	18,4	23,4
4001—5000	5,5	27,8	34,0	29,8
3001—4000	22,9	44,0	27,1	31,9
bis 3000	71,2	23,2	20,5	14,9

[5]) Glass und Kische, Die wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse der berufstätigen Frauen. Berlin 1930.

Von 100 Frauen hatten vorstehendes Einkommen:

Einkommen in Fr.	in Grossstädten	in den übrigen Orten	in allen Ortsgruppen
über 6000	3,2	1,3	2,0
5001—6000	8,2	3,6	5,3
4001—5000	20,8	17,5	18,8
3501—4000	20,6	14,8	17,0
3001—3500	12,8	21,9	21,2
2501—3000	9,0	18,3	14,8
2001—2500	20,1	21,9	21,2
bis 2000	5,3	10,7	8,7

Das Durchschnittseinkommen erhöht sich von Jahrfünft zu Jahrfünft; besonders rasch nach dem 25. Altersjahr. Das höchste allgemeine Durchschnittseinkommen der Frau bleibt dann allerdings bei Fr. 4500.— stehen. Das allgemeine Durchschnittseinkommen ist für die Frau von 40 und mehr Jahren nicht einmal so gross wie dasjenige für den Mann von 25 bis 29 Jahren (Fr. 5054.—). Das mittlere Salär steigt zwischen dem 20. und 40. Lebensjahr für den Mann um 130 %; für die Frau nur um 60 %. Die durchschnittliche Jahresaufbesserung beträgt für den Mann im genannten Abschnitt Fr. 210.—, für die Frau 80.—. Ganz selten steigt ein Jahresverdienst einmal über Fr. 8000.—. Nur zwei von der in der Enquète erfassten Frauen gingen darüber hinaus, diese dann allerdings gerade gehörig. Beides waren Prokuristinnen im Alter von 45 Jahren mit einem Jahresverdienst von 15 000 bis 16 000 Franken.

In der folgenden Zusammenstellung wird das Einkommen von Männern und Frauen nach Art der Haupttätigkeit gezeigt. Angeführt sind die Berufe, bei denen mindestens 50 Salärangaben vorlagen. Da die Art des Betriebes und die Stellung der Tätigkeit im Betriebe nicht erwähnt wurde, lässt sich aus dem differentiellen Durchschnittseinkommen von Frauen und Männern kein Beweis für die Richtigkeit der These von der Minderbezahlung der weiblichen Arbeit auf Grund des Geschlechtscharakters und bei gleicher Leistung führen.

Haupttätigkeit	Zahl der Frauen	Durchschnittseinkommen Frauen Fr.	Männer Fr.
Buchhalter-Korrespondent, Kassier	70	4011	6353
Allgemeine Bureauarbeiten	366	3357	5100
Stenodactylograph	191	3307	3623
Hilfsbuchhalter	55	3246	4053
Fakturist, Lagerist	76	3149	4249
Verkäufer	50	3033	5169
Beschäftigung verschiedener Art	52	2941	4896

Die meisten Betriebe stufen die Gehälter nach dem Alter der Angestellten, der Dienstdauer und der Stellung ab. Gerade bei den Weiblichen ist die zu absolvierende Stufenleiter nur sehr klein.

Die schon öfters erwähnte Grossbank hat für den Platz Zürich die folgenden Gehaltsbestimmungen, welche für den Platz Zürich durchaus für alle andern Banken auch typisch sind:

I. Kaufmännisches Personal:

a) Anfänger oder Gehilfen vom 18. bis 24. Altersjahr.

b) Angestellte nach vollendetem 24. Altersjahr, welche leichtere Arbeit verrichten, insbesondere Kontroll- und Hilfsbücher führen oder leichte Korrespondenz besorgen.

c) Selbständig arbeitendes Personal nach vollendetem 24. Altersjahr: Schalterbeamte, Buchhalter, Korrespondenten und Angestellte, welche Abrechnungen über Wechsel, Devisengeschäfte, Effekten- und Börsenoperationen, sowie ähnliche Arbeiten selbständig besorgen. Kenntnis von zwei Sprachen in Wort und Schrift, als welche in Betracht kommen: Deutsch, Französisch, Englisch und Italienisch.

d) Besonders qualifiziertes, selbständig arbeitendes Personal laut lit. c. Erste Angestellte. Kenntnis von zwei Sprachen in Wort und Schrift.

e) Abteilungschefs-Stellvertreter, Souschefs, Gruppenchefs, Beamte mit Handlungsvollmacht und Prokuristen, ohne eigentliche Dispositionsbefugnis.

f) Abteilungschefs sowie Prokuristen mit Dispositionsbefugnis.

II. Bureauhilfspersonal.

a) Anfänger und Gehilfen vom 18. bis 24. Altersjahr.
b) Gehilfen nach vollendetem 24. Altersjahr.
c) Gehilfen nach vollendetem 24. Altersjahr in Vertrauensstellung.

Das gesamte weibliche Personal ist der Kategorie II zugeteilt, mit Ausnahme von einigen ganz wenigen Fräuleins, welche heute ein Gehalt bis Fr. 8000.— beziehen, gelten die folgenden Ansätze:

a) Fr. 2430 Minimum
b) Fr. 3240—6030
c) Fr. 4050—7200

Aber schon die Gehaltstufe c) wird relativ selten erreicht. Am häufigsten kommt das Gehalt von Fr. 3600.— zur Auszahlung. Die ordentlichen Gehaltserhöhungen der Kategorie II betragen

Klasse a Fr. 190, jährlich
Klasse b Fr. 200, jährlich
Klasse c Fr. 210, jährlich

und treten alljährlich am 1. Januar in Kraft.

Dieselbe Bank bietet noch weitere Vergünstigungen für ihre Angestellte. In ihrer Pensionskasse versichert sie sowohl männliche als auch weibliche Angestellte gegen die Folgen von Alter und Invalidität, sofern sie bei ihrem Eintritt den Gesundheitsausweis erbringen können. Weibliche Angestellte werden mit dem 60., männliche mit dem 65. Altersjahr pensioniert und erhalten im Maximum 70 % des Jahresgehaltes. Ohne Rücksicht auf den Gesundheitszustand hat die Direktion der Bank das Recht, die weiblichen Angestellten mit dem 55., die männlichen mit dem 60. Lebensjahr zu pensionieren. Die Bank zahlt ferner für ihre Angestellten ein Vielfaches der von ihnen selbst aufzubringenden Beiträge in die paritätische Arbeitslosenversicherungskasse der Zürcherischen Kreditinstitute ein, welcher Fr. 3.— bis 5.— beträgt. Angestellte unter Fr. 6000.— jährlich sind obligatorisch versichert. Weiterhin werden Gratifikationen für Dienstjubiläum etc. bezahlt (die männlichen Angestellten erhalten ferner bei Geburt eines

Kindes eine ausserordentliche Zulage von Fr. 500.— [die weiblichen müssen bei der Verheiratung obligatorisch ausscheiden]). Die Bank unterhält für ihr Personal eine eigene ausgedehnte Sportanlage, welche unentgeltlich zur Verfügung steht.

Die obigen Ausführungen lassen es begreiflich erscheinen, warum sich überall ein „Zug nach der Bank" bemerkbar macht. Es sind wohl nicht so sehr psychologische Gründe, wie oft dargetan wird; die Bedeutung, welche sich jene zulegen, die ständig mit dem Gelde zu tun haben, sondern ganz materielle Interessen, die mitsprechen. Banken, Versicherungen und teilweise auch noch öffentliche Verwaltungen entschädigen die Arbeit weit besser als Private. Die Arbeitsbedingungen sind geregeltere, Fürsorgeeinrichtungen werden als Zuschuss zum Gehalt empfunden.

Die Suval hat zwei Gehaltsklassen für Weibliche eingerichtet.

11. Gehaltsklasse Fr. 2500—5200:
Weibliche Bureauangestellte I. Klasse, Bureaugehilfen, Ausläufer.

12. Gehaltsklasse bis Fr. 4200.—:
Weibliche Bureauangestellte II. Klasse, Bureauhilfspersonal.

In beiden Kategorien werden die Weiblichen nur für ausgesprochene Hilfsarbeiten, welche von Männern nicht ausgeführt werden, verwendet. Entscheidend ist die Tüchtigkeit der Angestellten allein und wird sie nach deren Massgabe gesteigert.

In der Bundeszentralverwaltung liegen die Verhältnisse ähnlich. Laut der Gehaltsordnung für die Gehilfinnen im Angestelltenverhältnis bei der Bundeszentralverwaltung vom 10. Juli 1931 sind 2 Gehaltsstufen aufgestellt:

1. Gehaltsstufe (die meisten) Fr. 2460—4200
2. Gehaltsstufe Fr. 2400—3600

nur für Gehilfinnen, die im Zeitpunkte des Diensteintrittes das 19. Altersjahr noch nicht zurückgelegt haben, ist das Gehalt entsprechend niedriger anzusetzen.

Die Gehälter der weiblichen Angestellten sind bei der öffentlichen Verwaltung und den Privaten lange Zeit parallel verlaufen. In neuester Zeit scheinen sich hier aber, unter dem Einfluss der Krise, starke Abweichungen zu ergeben. Genaue statistische Angaben liegen nicht vor, nur die Ergebnisse der allgemeinen Umfrage.

Während beispielsweise der S. K. V. grundsätzlich keine Stellen vermittelt, deren Entlöhnung unter Fr. 180.— monatlich liegt, wird dieses Minimalgehalt in der Praxis sehr oft unterschritten. Für weibliche kaufmännische Angestellte mit abgeschlossener kaufmännischer Lehre werden durchschnittlich nur noch Fr. 150.— Anfangsgehalt bezahlt. Aber auch Gehälter von Fr. 100.— bis 140.— kommen durchaus nicht selten vor. Infolge der Krise bieten sich junge Mädchen, welche nachweislich verdienen müssen, und deren Verdienst für die Führung des elterlichen Haushaltes nötig ist, sich sogar zu Fr. 80.— bis 120.— an und — werden eingestellt. Für ungelernte Kräfte wird weniger bezahlt. Die Stenotypistin einer grossen Eisenfirma einer schweizerischen Großstadt wird nach dreijähriger Dienstdauer noch immer mit Fr. 120.— bezahlt. Die betreffende Firma beschäftigt in ihrem weiblichen Personal nur Lehrlinge und angelernte Kräfte. Ueberhaupt machen die Lehrlinge mit ihren niedrigen Gehaltsätzen den gelernten Bureaukräften scharfe Konkurrenz. Die Stenotypistinnen einer grossen Maschinenfabrik erhalten Fr. 80.— bis 100.—. Es werden nur angelernte Kräfte verwendet. Dem Gesagten liessen sich noch eine Unmenge von Beispielen beifügen.

Ein besonders schwieriges Kapitel ist die Entlöhnungsfrage des Verkaufspersonals. Hier sind fast keine Angaben erhältlich. Im allgemeien werden in städtischen Verhältnissen die Ladenlehrtöchter verhältnismässig gut entlöhnt. Im ersten Jahr Fr. 30.— bis 40.—, im zweiten Fr. 40.— bis 60.—, und im dritten Jahr Fr. 50.— bis 80.—. Zwei für ihre guten Anstellungs- und Arbeitsverhältnisse bekannte Firmen in Bern bezahlen sogar Fr. 60.—, 80.— und 100.—.

Die Gehälter der gelernten Verkäuferinnen bewegen sich zwischen Fr. 100.— und 250.—. Allerdings kommen hier noch Zusätze in Form von Umsatzprovisionen, Verkaufsprovision im Ausverkauf und zu Stosszeiten vor. Eine grössere Firma der Papeterie-, Lederwaren- und Luxusartikelbranche in Zürich bezahlt ihren Verkäuferinnen sogar eine sogenannte „Ladenhüterprovision" von 15—25 % des erzielten Preises. Die Verkäuferinnen werden auf diese Art angeregt, ältere, das Lager belastende Artikel abzustossen. Es werden aber auch Fälle genannt, wo überhaupt nur Umsatzprovision ausbezahlt wird. Ein besonders

schlimmer Fall ist der einer grossen Firma, welche das Verkaufspersonal nur am Umsatz beteiligt, dieses Verkaufspersonal aber in regelmässigen Abständen in der Spedition verwendet, wo keine Umsätze erzielt werden können, also auch keine Entlöhnung stattfindet.

Aus dem oben Gesagten ergibt sich eindeutig, dass sehr oft eine Minderbezahlung nach Punkt drei vorhanden ist (eine Entlöhnung niedriger bemessen, als es den Lebensbedürfnissen der weiblichen Arbeitnehmer entspricht). Diese Einkommen reichen aber auch bei grosser Bedürfnislosigkeit für den völlig selbständigen Lebensunterhalt nicht aus.

Die grössere Bedürfnislosigkeit der Frau ist eine Tatsache, aber man kann aus ihr nicht das Recht für eine gänzlich unangemessene Bezahlung ableiten. Auch bei grosser Bedürfnislosigkeit gibt es doch Ausgaben, welche für Männer und Frauen völlig gleich sind. Zimmer und Wohnungen werden an Männer und Frauen zu denselben Bedingungen vermietet. Weder Privatpensionen noch Speisehäuser machen spezielle Damenpreise. Auch Tram und Eisenbahnen machen keine Spezialpreise, ja nicht einmal die Steuerverwaltung behandelt die Frauen milder. Es bleiben noch die Möglichkeiten der Selbstanfertigung von Kleidern, Zubereitung der Mahlzeiten etc. Dr. Glass und Kische sagen: „Die kaufmännische Angestellte mit dem links und rechts gestrickten wollenen Strumpf findet keine Anstellung. Die gepflegte Haarfrisur, der gute Schuh, die gefällige Kleidung, das alles spielt besonders bei Verkäuferinnen, Stenotypistinnen, Sekretärinnen eine nicht zu unterschätzende Rolle". Im schon erwähnten Jahrbuch der Frauenarbeit für 1929 weist Dr. E. Silbermann anhand von 142 Haushaltungsbüchern nach, dass die Ausgaben für Wäsche und Kleider gelegentlich über ein Viertel aller monatlichen Ausgaben betragen, und dass im allgemeinen dieser Posten Kleidung eine grössere Rolle spielt, als je im Familienhaushalt der Fall sein darf.

Es wird im allgemeinen angenommen, dass sich die schlechte Bezahlung der weiblichen Arbeitnehmer durch die obgenannte Bedürfnislosigkeit und das Wohnen im elterlichen Haushalt rechtfertigen lasse.

Bei den genannten Gehaltssätzen wird allerdings ein Wohnen ausserhalb der elterlichen Wohnung fast verunmöglicht. Da keine

schweizerischen Zahlen vorhanden sind, können zu gewissen Schlüssen die deutschen Zahlen der öfters erwähnten Erhebung von Dr. Glass und Kische herangezogen werden. Danach leben 75 % aller weiblichen Angestellten im Haushalt der Eltern oder Verwandten. So lange es sich um jugendliche Angestellte handelt, ist diese Wohnform sicher in mancher Beziehung von Vorteil. Wenn aber von den 30—39jährigen noch 55 % im elterlichen Haushalt leben, so können damit für alle Beteiligten wirtschaftliche und moralische Schwierigkeiten verbunden sein.

Als Hauptgrund für die Minderbezahlung der weiblichen Arbeit wird aber der Mangel an Unterstützungspflicht für die Frau hervorgehoben. Das Einkommen des Mannes sei Familieneinkommen, dasjenige der Frau aber nur persönliches Einkommen. Dem widersprechen verschiedene deutsche Erhebungen. Zum allergrössten Teil muss die weibliche Angestellte einen so grossen Teil ihres Einkommens an den elterlichen Haushalt abgeben, dass ein gewisser Prozentsatz bereits als Unterstützungsleistung angesprochen werden kann. Glass und Kische sagen, dass man jede zweite Angestellte über 30 Jahre als Unterstützende bezeichnen kann. Sie fügen hinzu: „Es drängt sich der Eindruck auf, als hätten die bedürftigen Eltern und Mütter nur Töchter, die sie unterstützen müssten. Allerdings gründet der Sohn selbst Familie und gibt sein Einkommen an diese hin. Vielleicht aber überlässt er dennoch zu sehr der verdienenden Schwester die Sorge um verarmte Verwandte. Weibliche Angestellte sehen nicht selten von der eigenen Eheschliessung ab, weil sie nicht wissen, wie sie sonst ihren Unterstützungsverpflichtungen nachkommen können." Bei den Gehältern von 120 Rm. an, wird beispielsweise bereits ein Fünftel des Gehaltes als Unterstützung (wohl zu trennen von der Entschädigung für das Leben in Hausgemeinschaft) verabfolgt. In den folgenden Gehaltsgruppen nimmt die prozentuale Beteiligung an der Unterstützung in erstaunlich konsequenter Weise zu.

Allerdings ist die Schweiz von Krieg und Inflation nicht in gleichem Ausmasse betroffen worden. Die Krise der letzten Jahre wird aber wohl Verhältnisse geschaffen haben, welche, was die Unterstützungspflicht der weiblichen Angestellten anbetrifft, den deutschen nicht so unähnlich sein werden.

B. Die Doppelverdienerinnen.

Der Kampf gegen die Frauenarbeit im Handel wird hauptsächlich gegen die „Doppelverdienerinnen" geführt, welche die unverheirateten Frauen und viele Männer auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzieren und Arbeit und Verdienst wegnehmen sollen.

Es stellt sich nun zuerst die Frage, wer überhaupt als Doppelverdiener anzusprechen sei. Es ist typisch, dass dieses Wort, welches Anlass zu kleinen „Anfragen" in den Zeitungen, zu hitzigen Debatten, zu Hetzereien und Ausarbeitung von Hilfs- und Gegenmassnahmen geführt hat, begrifflich nichts weniger als geklärt ist. Es werden darunter gang und gäbe Frauen, nur Frauen, verstanden, welche zum Arbeitsverdienst des Mannes oder der Eltern, noch eigenes Arbeitseinkommen hinzufügen. Dieser Begriff ist aber offensichtlich nicht nur zu eng gefasst, er ist auch inkonsequent, wenn man ihn an den übrigen herrschenden wirtschaftlichen Grundsätzen misst.

Aus diesem landläufigen Begriff lässt sich als Wesentliches herausarbeiten, dass als Doppelverdienst aufgefasst werden kann: jedes andere Einkommen, als das Arbeitsverdienst aus dem Hauptberuf des offiziellen Ernährers einer Familie, also des Gatten oder Vaters. (Massgebend ist immer wieder das quantitative Moment: Die Leute verdienen zu viel!)

Demnach würde aber auch dazugehören das Zinseneinkommen aus Effektenkapital, das Einkommen aus Nebenverdienst. Doppelverdiener können sein, Familien, welche ein Zinseneinkommen haben, Rentner und Pensionierte, welche noch einen Nebenerwerb betreiben, Versicherte, denen eine höhere Prämie zugesprochen worden ist, als ihre tatsächliche Arbeitsunfähigkeit und Verdiensteinbusse beträgt etc. Doppelverdiener ist, wenn man es quantitativ betrachten will, nicht nur die Tochter des reichen Vaters, sondern auch der Sohn aus begütertem Hause. Die im Betrieb des Ehemannes mittätige Ehefrau kann auch als Doppelverdienerin betrachtet werden, sofern sie eine Angestellte erspart. Zahlreich sind die Fälle, wo der Ehemann einen kleinern Verdienst hat, als Angestellter, Beamter, oder Arbeiter beispielsweise, als die Ehefrau, welche als selbständige Betriebsinhaberin (kleiner Laden, Schneiderei etc.) arbeitet. Wenn man, wie es gewöhnlich geschieht, das kleinere Erwerbseinkommen als Zuschussverdienst betrachtet, so ist in solchen Fällen der Mann der Doppelverdiener.

Der Begriff „Doppelverdiener" lässt sich konsequenterweise nur in weiten Umrissen festlegen: „Einkommen über das direkte hauptberufliche Erwerbseinkommen des offiziellen Ernährers einer Familie hinaus"; aber es verliert dann sofort seine politische Stosskraft, auf die es vor allem anzukommen scheint. Die allgemeine Haltung in der Frage des „Doppelverdienertums" ist eines der allerdeutlichsten Beispiele dafür, dass sich die praktische Wirtschaftspolitik von einer einheitlichen Grundlinie weit entfernt hat und dass sich heute die verschiedensten wirtschaftlichen und politischen Auffassungen innerhalb ein und derselben Wirtschaftsgemeinschaft entgegenstehen, widersprechen, sich gegenseitig aufheben und auf jeden Fall unheilvoll wirken. In einer reinen kapitalistischen Wirtschaft, welche auf der Handels- und Gewerbefreiheit und dem freien Konkurrenzprinzip aufgebaut ist, hätte logischerweise eine Einschränkung der Frauenarbeit auf Grund des Zivilstandes keinen Platz.

Die Betriebszählung gibt keine Anhaltspunkte dafür, in welchem Masse heute verheiratete Frauen in den Handels- und Bureauberufen eingedrungen sind. Freimüller berechnet in seiner Tabelle aus der Volkszählung von 1920, dass das gesamte weibliche Bureaupersonal 40 675 betrage, wovon 36 119 ledig seien. Von dieser Gesamtzahl dürfen aber wohl noch die 1400 selbständigen Geschäftsinhaberinnen abgezählt werden, da sie in den meisten Fällen die Verheirateten stellen werden. Man kommt dabei auf das Ergebnis, dass rund 92 % des Bureaupersonals ledig ist. Das Bank- und Versicherungswesen stellt in dieser Aufstellung den grössten Anteil an verheiratetem Personal. Dort sind auch sozusagen keine Inhaberinnen noch sonstige Gradierte anzutreffen. In den letzten Jahren sind aber alle Bank- und Versicherungsbetriebe dazu übergegangen, das weibliche Personal bei der Verheiratung auszuscheiden, ohne Ansehen der Person oder der wirtschaftlichen Umstände. Die deutsche Erhebung der Frauenberufsverbände ergab für das eigentliche Bureau- und Verwaltungspersonal einen Prozentsatz von nur 2 % Verheirateten. Obwohl sich diese Zahl wahrscheinlich sehr der Wahrheit nähert, wird sie doch zu tief liegen. Die verheirateten Frauen neigen weniger dazu, sich zu organisieren, als die Ledigen, besonders da Frauen im allgemeinen schlecht organisierbar sind. Alle Erhebungen und Umfragen machen die einheitliche Beobachtung, dass

Frauen in der Regel nur unter wirtschaftlichem Zwang die Erwerbsarbeit nach der Ehe fortführen. Bei den freien Berufen sind hier gewisse Ausnahmen gegeben.

Bei Anlass der Beratungen über das Eidgenössische Beamtengesetz haben der Bund Schweizerischer Frauenvereine, der Schweizerische Verband für Frauenstimmrecht und der Schweizerische Verband von Vereinen weiblicher Angestellter sich in einer Eingabe an die nationalrätliche Kommission auf den u. E. richtigen Standpunkt gestellt, indem sie auf die vielfache wirtschaftliche Notwendigkeit der Erwerbsarbeit der verheirateten Frau, auf die Frage der Rentabilität einer Berufsausbildung mit nur kurzer Berufsdauer und der daraus möglicherweise resultierenden Belastung des Arbeitsmarktes des Ungelernten hinwiesen. Als ganz besonders wichtig erscheint aber der Passus der Eingabe, welcher sich über die schädigende Wirkung einer Einschränkung der Ehefrauenarbeit auf die Institution der Ehe selbst ausüben kann, auslässt. In der Eingabe heisst es:

„Anderseits gefährdet der Zusatz zu Art. 55" (Umgestaltung oder Auflösung des Dienstverhältnisses aus wichtigen Gründen, wonach die Verheiratung der Beamtin als wichtiger Grund gilt) „die Institution der Ehe und der Familie, diese Keimzelle des heutigen Staates. Es ist klar, dass in unserer wirtschaftlich so schweren Zeit viele junge Leute keinen Hausstand mit dem Verdienst des jungen Mannes allein gründen können. Sie werden darauf verzichten, ihrem gemeinsamen Leben die Sanktionen der Ehe zu geben, wenn dadurch die Frau gezwungen wird, ihren Beruf aufzugeben."

C. Ausbildung und Aufstiegsmöglichkeiten.

Die Ordnung über die Ausbildung zum Handels- und Bureauberuf untersteht vorläufig noch den Kantonen. Das Bundesgesetz über die berufliche Ausbildung vom 30. September 1930, welches die Ausbildung auf Eidgenössischem Boden regeln will, ist noch nicht in Kraft getreten. (Tritt am 1. Januar 1933 in Kraft.)

Mit geringen Abweichungen ist die kaufmännische Berufslehre in den meisten Kantonen ähnlich geordnet. Die Bernische Ordnung ist beispielsweise typisch; wir geben sie hier auszugsweise wieder:

„Bei den Banken und in den kaufmännischen Bureaux aller Art beträgt die Dauer der kaufmännischen Lehrzeit 3 Jahre. Für Lehrlinge und Lehrtöchter, die vor dem Eintritt in die Lehre während mindestens einem Jahr eine Handelsschule besucht haben, kann die Dauer der Lehrzeit auf 2 Jahre herabgesetzt werden. Volontäre sind als Lehrlinge im Sinne des Gesetzes zu betrachten, sofern das Volontariat mehr als ein Jahr dauert und es sich um Leute unter 19 Jahren handelt, die nachher in der Schweiz den kaufmännischen Beruf auszuüben gedenken.

Jünglinge und Töchter, die eine Handelsmaturitätsprüfung oder nach mindestens 3 Jahren Besuch einer von Bund und Kanton subventionierten Handelsschule die Diplomprüfung einer solchen Anstalt bestanden haben, können ohne weiteres als Angestellte im kaufmännischen Beruf beschäftigt werden. Sie unterstehen der Lehrlingsgesetzgebung nicht, ausser die Bank oder das Geschäft schliesst mit ihnen einen mehr wie einjährigen Lehrvertrag oder Volontärengagement ab.

Sie sind in diesem Falle von der Lehrlingsprüfung befreit. Die Anstellung von Magazinern, Packern, Ausläufern und weiblichen Hilfsarbeitern für Daktylographie, Stenographie und andere mechanische Beschäftigung, die die Erwerbung einer allgemeinen Befähigung für den kaufmännischen Beruf ausschliesst, fällt nicht unter die Bestimmung des Gesetzes vom 19. März 1905. (Gesetz über gewerbliche und kaufmännische Berufslehre.) Die tägliche Arbeitszeit der Lehrlinge darf in städtischen Verhältnissen nicht mehr als 9 Stunden betragen und jene des übrigen Personals nicht mehr als eine halbe Stunde übersteigen. In ländlichen Verhältnissen kann die Präsenzzeit der Lehrlinge auf zehn Stunden ausgedehnt werden. Die Zeit für den Besuch der Fortbildungsschule ist in der Arbeitszeit inbegriffen. An Tagen, wo der Lehrling die Abendkurse zu besuchen hat, ist er immer vor 7 Uhr abends im Geschäft zu entlassen. Der Lehrling hat Anspruch auf mindestens eine Woche ununterbrochener Ferien im ersten Lehrjahr und auf mindestens 2 Wochen im 2. und 3. Lehrjahr. Ein Geschäft darf nicht mehr kaufmännische Lehrlinge halten, als es einschliesslich der Prinzipale, kaufmännische, ständig im innern Dienst beschäftigte Angestellte besitzt. Bei Banken und Bureaux mit mehr als 15 Angestellten bleibt die Zahl der Lehrlinge auf 15 beschränkt, von denen nicht mehr als 5 im

gleichen Lehrjahr stehen dürfen. Die Durchführung der Lehrlingsprüfung und -fortbildung ist dem Schweizerischen Kaufmännischen Verein übertragen."

Seit einigen Jahren ist in vielen Kantonen auch die Ladentochter der Lehrlingsgesetzgebung unterstellt worden. An einigen Orten, Bern, Zürich, Basel, bestehen neuerdings eigentliche Verkäuferinnenschulen, welche sehr gute Erfahrungen und Erfolge aufzuweisen haben. Die geregelte Ausbildung des Ladenpersonals hat wesentlich zur sozialen Hebung des Verkäuferinnenstandes beigetragen.

Die Ladenlehre dauert im allgemeinen zwei Jahre, in Bäckereien, Konfiserien, Milchhandlungen und Metzgereien beträgt sie nur ein Jahr. Auch die Ladenlehrtochter ist zum Besuche der öffentlichen kaufmännischen Fortbildungsschule oder öffentlichen beruflichen Unterrichtskursen (Verkäuferinnenschulen) verpflichtet. Jede Ladenlehrtochter muss am Schlusse der Lehrzeit die obligatorische Lehrlingsprüfung bestehen. Geschäfte, die keine oder nur eine Ladentochter halten, dürfen nicht mehr als eine solche mit 2—4 Ladentöchtern höchstens zwei und solche mit 5—9 Ladentöchtern höchstens drei Lehrtöchter beschäftigen. Auf je drei weitere Ladentöchter kann eine weitere Lehrtochter eingestellt werden. Jede Ladenlehrtochter hat Anrecht auf jährlich mindestens eine Woche ununterbrochene Ferien.

Die weiblichen Hilfsarbeiter (Stenographie, Maschinenschreiben) sind überall von der kaufmännischen Lehre befreit. Dadurch ergibt sich unter den Weiblichen sehr viel ungelerntes Personal, das nur in einem kurzen Handelskursus oder Spezialberuf in Stenographie und Maschinenschreiben für den künftigen Beruf vorbereitet wurde. Die Ausbildung ist in diesem Falle nicht immer erstklassig. Die Zukunftsaussichten für diese Berufstätigen sind denn auch in der heutigen Zeit mit ihren gesteigerten Anforderungen an Qualitätsarbeit sehr schlechte. Bei der relativ sehr kurzen Berufsdauer, welche bei Stenotypistinnen etc. beobachtet wurde, kann ihnen die Unmöglichkeit, sich in späteren Jahren, wenn Nervenkraft und Geschwindigkeit nachgelassen haben, auf andere und qualifiziertere Arbeit umzustellen, unter Umständen verhängnisvoll werden. Diese eigentlich „Ungelernten" bieten sich zu sehr niedrigen Preisen an und drücken so die Lohnbedingungen

der übrigen gelernten weiblichen Angestellten, welche teilweise genau dieselbe Arbeit verrichten, herunter. Diese „Ungelernten" sind es aber vor allem, welche an dem Vorwurf Schuld tragen, die Frauenarbeit im Handel drücke die gesamten Arbeits- und Lohnbedingungen auf ein proletarisches Niveau herunter. Je mehr die Arbeit im Bureau vermechanisiert wird, um so mehr können auch Ungelernte eingestellt werden. Allerdings vertreibt dann nicht die Frau an sich den Mann, sondern die mechanische Arbeit, welche sich zusehends „verweiblicht", d. h. am rentabelsten durch Weibliche ausgeführt wird. Diese Bewegung ist bereits so in Fluss geraten, dass sie kaum mehr durch irgendwelche Massnahmen aufzuhalten ist. Bei der Verflochtenheit der heutigen Wirtschaft mit sozialen Problemen lassen sich keine Einzelprobleme mehr befriedigend lösen. Die gesamte Standespolitik, wie auch die Frauenbewegung ist immer noch allzusehr idealistisch-ideologisch eingestellt. Beide drängen immer noch auf den persönlichen Fortschritt, auf eine Lösung von kleinen Teilfragen und Teilproblemen. Sie vergessen dabei, dass diejenigen, die sie zu vertreten glauben, heute in einer Schicksalsgemeinschaft stehen, die sich nicht einmal durch grundlegende politische Umwälzungen durchbrechen lässt.

Nur sehr wenige Betriebe machen von den Fortschritten der Wissenschaft auf dem Gebiete der Psychotechnik und Eignungsprüfungen für die Rekrutierung ihres Personals Gebrauch. Zu Recht! Die psychotechnische Durchleuchtung des menschlichen Geistes und der Seele kann wohl einige für den Betrieb wichtige Momente zutage fördern, welche aber im übrigen auch durch einfachere und sympathischere Methoden durch den erfahrenen Personalchef ermittelt werden können, im übrigen stellen sie aber einen Einbruch in die Privatsphäre der Angestellten dar, welcher von ihnen nur schlecht ertragen wird und indirekt dem Betriebe nicht zugute kommt. In der heutigen Zeit des graphologischen Dilletierens, werden schon handschriftliche Dokumente, Offertschreiben etc., sichtlich ungern aus der Hand gegeben. Der Vorteil des rascheren Kennens der Angestellten wird durch das entstandene Misstrauen, die Angst vor Ausnutzung und Missbrauch der Kenntnisse mehr als aufgehoben. Einzelne Institute sind dazu übergegangen, die Anstellung ihres weiblichen Hilfspersonals einer älteren und erfahrenen Angestellten zu übertragen. Sie machen

damit sehr gute Erfahrungen. Schulzeugnisse und Arbeitszeugnisse spielen bei der Anstellung eine ausschlaggebende Rolle. Bei den weiblichen Angestellten in besonderem Masse auch der „persönliche Eindruck". Ein Begriff, der sich nach der Rundfrage anscheinend nicht klar umschreiben, sondern nur gefühlsmässig umfassen lässt. Der Faktor des „persönlichen Eindrucks" ist daran schuld, wenn die weiblichen Angestellten ein im allgemeinen zu hohes Toilettenbudget haben. Die krankhafte Sucht nach Jugendlichkeit hat nicht zuletzt wirtschaftliche Hintergründe. Aeltere Angestellte finden nur sehr schwer Arbeit und Verdienst. Von dieser Not der älteren Angestellten werden insbesondere die Frauen mit ihrem grössern Prozentsatz von mechanisch Beschäftigten in vermehrtem Masse betroffen.

Was die Aufstiegsmöglichkeiten der Frau im Handels- und Bureauberuf anbelangt, so lassen sie sich nicht direkt aus der Betriebszählung ableiten. Der prozentuale Anteil der verschiedenen sozialen Stellungen in den einzelnen Betriebsarten vermag einigen Ueberblick zu geben, in welchem Umfange die Frauen an den höheren Stellungen Anteil haben, und wie viel, oder auch wie wenig erreicht worden ist. Allerdings ist gerade jene Gruppe von Berufsarten, innerhalb welcher hauptsächlich eine Steigerung möglich ist, das Verwaltungspersonal, als einheitliche Gruppe behandelt worden.

Die Umfragen von Verbänden und Vereinigungen ergeben aber immer wieder, dass relativ nur sehr wenige eine gelegentliche Gradierung erfahren haben, wie es sich auch im Kapitel der Entlöhnung zeigte. Es bleiben die Handelsregistereintragungen, welche einen objektiven Maßstab ergeben könnten. Jaussi zitiert, dass im ersten Halbjahr von 1927 in der Schweiz 185 Frauen die Prokura erteilt wurde, davon sind knapp die Hälfte Angehörige des Geschäftsinhabers. Aber auch für den Rest ist die Tatsache eines Aufstiegs einer grossen Anzahl Frauen nicht festgelegt. Hiefür folgendes eklatante Beispiel. Nach Auszählung aus dem Schweizerischen Ragionenbuch ergab sich, dass eine Frau die Prokura in 57 verschiedenen Aktiengesellschaften innehatte. Es erscheint technisch unmöglich, in so vielen Betrieben wirklich verantwortlich tätig zu sein, da diese Gesellschaften auch verschiedenen Sitz (Zürich, Glarus) hatten. Die Untersuchung ergab,

dass es sich um den weiblichen Kompagnon eines Rechtsanwaltsbureaux, eine Juristin, handelt. Diese Frau ist bestenfalls einmal als Inhaberin oder Betriebsleiterin gezählt worden. Sie repräsentiert aber in der Statistik 57 verschiedene Prokuristinnen. Auch sonst sind öfters weibliche Prokuristinnnen mit mehreren, bis zu 7 und 10 Prokuren betraut. Die meisten dieser Fälle stammen aus Advokaturbureaux, welche teilweise ausländische Gesellschaften in der Schweiz vertreten. Oefters figuriert dabei die dem Betrieb gänzlich fernstehende Gattin des Rechtsanwaltes als Prokuristin. Da es sich hier um Aktiengesellschaften handelt, wird sie in der Statistik des Handelsregisters nicht als Angehörige des Geschäftsinhabers behandelt.

Krisenzeiten sind im allgemeinen der Entwicklung und dem sozialen Aufstieg der Frauenarbeit ungünstig. Deshalb lassen sich aus der heutigen Zeit keine Perspektiven für die Zukunft der Frauenarbeit im Handel absehen. Es lässt sich hingegen wohl sagen, dass in demselben Masse, wie die Wirtschaft auf dem technischen Wege fortschreitet, in dem Masse, da auch die Bureauarbeit in ihre kleinen Teilfunktionen und die Verantwortung in Teilverantwortungen zerlegt wird, die Frau in immer grösserem Umfange im Bureau ihren Einzug hält. Die Wirtschaft ist auf dem besten Wege, der Frau grosse neue Arbeitsgebiete zu erschliessen, ihr Betriebspersonal zu verweiblichen.

Viel zu wenig noch haben die Frauen erkannt, in welchem Masse ihnen berufliche Organisation nötig und vorteilhaft wäre. (Die Organisationen als zu umfangreich und das Thema sprengend, können hier nicht mehr behandelt werden.) Die männlichen Angestelltenverbände, wie auch beispielsweise der Kaufmännische Verein, weigerten sich lange Zeit, ohne die Tragweite ihrer Entschlüsse zu bedenken, auch die weiblichen Angestellten in ihre Verbände aufzunehmen. Mit Recht wurde aber darauf aufmerksam gemacht, dass die Nichtaufnahme in die Verbände eine Verzögerung auf dem Gebiete der geregelten Arbeits- und Lohnverhältnisse der Weiblichen bedeute, und demnach eine grosse Schädigung und Konkurrenzierung der männlichen Angestellten nach sich ziehen könnte. Dieses Zögern der bestehenden Verbände hatte den Vorteil, dass die Frauen selbst zur Organisation gezwungen wurden. Es entstanden einige Vereinigungen

weiblicher Geschäftsangestellter und Vereine ehemaliger Handelsschülerinnen. Diese Vereine waren sehr auf die Hebung des Berufsstandes bedacht. Sie veranstalteten Fortbildungskurse aller Art, Stellenvermittlung, Arbeitslosen- und Unterstützungskassen und kamen auch sonst ihren Mitgliedern in jeder Weise entgegen. 1918 entschloss sich denn auch der S. K. V., weibliche Mitglieder gleichberechtigt aufzunehmen. Die weiblichen Angestellten, meist ehemalige Lehrtöchter, sind denn auch treue Mitglieder des Verbandes geworden. Trotzdem ist in allen diesen Verbänden nur ein geringer Teil der im Handel und den Bureauberufen tätigen Frauen organisiert.

Die Vereine weiblicher Geschäftsangestellter sind zusammengeschlossen im „Schweizerischen Verband von Vereinen weiblicher Angestellter". Der Verband hat das Mitspracherecht an den Delegiertenversammlungen des S. K. V., ebenso hat er Sitz und Stimme im Organ des V. S. A. (Vereinigung Schweizerischer Angestellter) der „Angestelltenkammer". Ein geringer Teil ist auch gewerkschaftlich organisiert.

Die Frauenarbeit im Handel ist aus der heutigen Wirtschaft nicht mehr wegzudenken, geschweige denn zu vertreiben. Sie lässt sich aber weder von der männlichen, noch von der weiblichen Seite her in bestimmte und gewünschte Bahnen lenken. Sie unterliegt den allgemeinen Gesetzen der Wirtschaft und der Zeit.